

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA
KELAS V SEKOLAH DASAR NEGERI (SDN) 01 JETIS
KABUPATEN KARANGANYAR**



NAMA : ROHIMAH

NIM : 26.093.015

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
SURAKARTA**

2010

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Alloh Tuhan semesta alam, Alloh yang tak pernah Tertidur, tak pernah berhenti, lengah dan lalai untuk melindumngi dan menjaga kepada mahluk-makhluknya serta bertanggung jawab terhadap kehidupanya. Sholawat serta salam selalu kita alunkan kepada Suri tauladan kita Nabi Besar Muhammad Rosululloh SAW. Dengan diutusnya beliauulah kita umat islam mampu membedakan dan mana yang benar dan mana yang salah, sebagaimana contoh-contah yang telah beliau ujudkan dalam kehidupanya yang karimah.

Dengan Segala kemampuan yang ada, dengan niat dan semangat yang sesungguhnya didasari hati yang ikhlas, Aihamdulillahi robbilalmin penulisan tesis ini dapat selesai. Tidak terhindar dari rasa kekurangan dan kemampuan yang penulis miliki, karena keterbatasan ilmu dan wawasan yang belum mencukupi, maka tentu banyak kekurangan-kekuranganya. Tidak lupa penulis sampaikan banyak terima kasih atas bimbingan dan dukunganya sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan. Ini penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Usman Abu Bakar, MA, Selaku Ketua STAIN Surakarta, yang Telah banyak memberikan dukungan dan bimbinganya dalam perkuliahan ini Dari awal sampai akhir perkuliahan ini.
2. Dr. H. Rohmat, M.Pd, P.hD, Selaku Derektur Pasca sarjana STAIN Surakarta. Dan sebagai pembimbing penulisan tesis ini, dengan memberikan bimbingan serta gagasan yang berhubungan dengan tesisi ini dilakukan dengan penuh kesabaran bahkan kedisplinan sehingga sampai

PERSETUJUAN UNTUK TESIS

Kepada Yth.
Direktur
Program Pascasarjana STAIN Surakarta
Di
Surakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah memberikan bimbingan atas tesis saudara :

Nama : ROHIMAH
NIM : 26.093.015
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Angkatan : KETIGA
Tahun : 2009

Kami menyetujui bahwa tesis tersebut telah memenuhi syarat untuk diajukan pada sidang Ujian Tesis

Demikian Persetujuan disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wasalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 27 September 2010

Dosen Pembimbing Tesis,

Drs. H. Rohmat, M.Pd, Ph.D
NIP 196009101992031003

DAFTAR LABEL

Tabel

4.1 Deskripsi Data Komunikasi Organisasi
4.2 Korelasi Multikolineritas.....
4.3 Uji Regresi Linier Berganda.....
4.4 Uji F
4.5 Koefisien Determinasi.....

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir
Gambar 3.1 Skor Normalitas
Gambar 3.2 Skor Linieritas
Gambar 4.1 Normalitas Data
Gambar 4.2 Linieritas Data

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 2. Kisi-Kisi Angket
Lampiran 3. Kuesioner.....
Lampiran 4. Hasil Pengolahan Data

1. Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah	8
2. Persepsi Kinerja Guru	23
3. Prestasi Belajar	51
4. Hubungan Variabel	53
a. Hubungan antara kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Prestasi Belajar	53
b. Hubungan antara kinerja guru dengan prestasi belajar	54
c. Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dengan prestasi belajar	55
B. Penelitian yang relevan	57
C. Kerangka Berpikir	57
D. Hipotesis	58
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.	
A. Metode Penelitian	58
B. Tempat dan waktu penelitian	60
C. Populasi dan Sampel	60
D. Teknik Pengumpulan Data	61
1. Definisi Konseptual	61
2. Variabel Penelitian	63
3. Batasan Batasan operasional dan variabel penelitian	63
4. Sumber Data	65
5. Instrumen Penelitian	66
6. Teknik Pengumpulan Data	66
7. Uji validitas dan reliabilitas	69
8. Teknik Analisa Data	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	78
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	78
B. Analisis Data	85
C. Pembahasan	94

وَوَيْلٌ لِلْمَلَائِكَةِ إِذَا نَادَوْا بِحُكْمِ رَبِّكَ فَاعْلَمُ

وَيَوْمَ يُنْفَخُ الْكُتُبُ وَتُؤْتَى الْأَمْثَالُ وَتُجْزَى الْأَنْفُسُ بِمَا كَانَتْ تَعْمَلُ

وَيَوْمَ يُنْفَخُ الْكُتُبُ وَتُؤْتَى الْأَمْثَالُ وَتُجْزَى الْأَنْفُسُ بِمَا كَانَتْ تَعْمَلُ

وَيَوْمَ يُنْفَخُ الْكُتُبُ وَتُؤْتَى الْأَمْثَالُ وَتُجْزَى الْأَنْفُسُ بِمَا كَانَتْ تَعْمَلُ

وَيَوْمَ يُنْفَخُ الْكُتُبُ وَتُؤْتَى الْأَمْثَالُ وَتُجْزَى الْأَنْفُسُ بِمَا كَانَتْ تَعْمَلُ

وَيَوْمَ يُنْفَخُ الْكُتُبُ وَتُؤْتَى الْأَمْثَالُ وَتُجْزَى الْأَنْفُسُ بِمَا كَانَتْ تَعْمَلُ

30. Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS 2: 30)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas pendidikan di sekolah merupakan yang selalu dibicarakan orang, baik oleh mereka yang berasal dari kalangan pendidikan, pengamat pendidikan, maupun masyarakat pada umumnya yang berkecimpung dalam dunia pendidikan. Adapun yang menjadi sorotan pada dunia pendidikan pada saat ini adalah menurunnya prestasi belajar siswa dan turunya mutu atau kualitas kelulusan yang merata pada setiap jenjang pendidikan. Hal ini bisa terjadi karena beberapa faktor, yang antara lain adalah kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru yang belum maksimal seperti yang diharapkan, salah satu indikator yang digunakan untuk mengetahui rendahnya kualitas lulusan adalah Ujian Akhir Nasional (UAN).

Perbaikan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dapat meningkatkan prestasi belajar siswa, perbaikan kepemimpinan diawali dengan rancangan perangkat lunak dan pengolahan kepemimpinan kepala sekolah, (Raka Jone, 1990). Seorang kepala sekolah dan kinerja guru memerlukan pengumpulan keputusan situasional (situational decision making). Disamping dituntut kesiapan serta kemampuan untuk menjawab keputusan-keputusan transaksional (transactional decision making) yaitu keputusan yang diambil sangat cepat namun tepat pada saat transaksi kepemimpinan tengah berlangsung (Degeng, 1998: 125). Ini berarti bahwa kepala sekolah

dalam pengambilan kebijakan akan mempengaruhi kinerja guru yang berdampak pada prestasi belajar siswa.

Proses kepemimpinan yang demokratis akan mempengaruhi orang lain akan bertindak sesuai apa yang diinginkan seperti terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif dan berusaha mempengaruhi guru dan karyawan, mendorong guru agar mau melaksanakan tugas-tugas mereka dengan penuh antusias, demi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah.

Belum maksimalnya kinerja guru dan karyawan tidak lepas dari faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan sehingga terpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja. Berbagai riset tentang pendekatan fungsional pada kepemimpinan dilakukan oleh Timba (1993), Carwright dan Zander (1986) peneliti Dewin, Lippit, dan White (1992) tentang tiga dasar kepemimpinan serta teori yang dikembangkan oleh Tannen Daum dan Schnide serta Blanchard (1985) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan bervariasi berdasarkan situasi yang dihadapi dan sesungguhnya tidak ada tipe kepemimpinan yang paling baik (Wahyu Suidjo, 1994).

Kepemimpinan Kepala sekolah memegang peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja guru. Penilaian terhadap kinerja guru dapat ditinjau dari segi kualitas yang mengacu pada 10 (sepuluh) kompetensi guru. Kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif, Muh. Uzer Usman (1996:4).

Peranan guru adalah terciptanya tingkah laku yang bersaling berkaitan yang dilakukan dalam situasi tertentu serta hubungannya dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya (Wrightman, 1997), Sehingga proses pembelajaran merupakan proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu.

Peranan dan kompetensi guru dalam proses belajar mengajar meliputi banyak hal sebagai mana dikemukakan oleh Adam dan Decey dalam *Basic Principles of Student Teaching*, antara lain guru sebagai pengajar. Pemimpin kelas, Pembimbing, Pengatur lingkungan, Partisipasi, ekspeditor rencana, supervisor, Motivator, dan konselor (menjadi Guru Profesional, Muh. Uzer Usman, 1996). Dengan demikian kinerja guru sangat berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa.

Proses belajar adalah hasil maksimal yang dapat dicapai oleh seseorang setelah melakukan usaha belajar (G. Gunarsa, 1997 : 75). Sedangkan menurut Munawir (1984: 50) “Prestasi belajar atau hasil belajar yang merupakan output dari proses kegiatan belajar yang dinyatakan dalam lambang angka”.

Dari definisi diatas prestasi belajar merupakan suatu hasil yang diperoleh siswa setelah beberapa saat melakukan kegiatan belajar, kemudian tindakan evaluasi melalui beberapa cara, terutama dalam bentuk tes dan hasilnya berupa angka yang disebut nilai.

B. Identifikasi Masalah.

Ada beberapa faktor penyebab kelemahan-kelemahan organisasi dalam lingkungan pendidikan terutama dilingkungan pendidikan yakni dilingkungan Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis Kabupaten Karanganyar. Saat ini Sekolah Dasar tersebut akan dirintis dengan sistim pembelajaran berstandar Nasional. Faktor penyebab kelemahan Prestasi belajar antara lain daya tangkap anak kurang memenuhi target kelulusan karena kurangnya media yang sesuai dengan kegiatan pembelajaran serta metode pengajaran. Faktor lingkungan yang kurang mendukung pendidikan sehingga anak disibukkan dengan media permainan dengan alat media yang canggih tetapi kurang bermakna dalam pendidikan.

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan keberhasilan pendidikan Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Jetis Kabupaten Karanganyar adalah salah satunya antara lain faktor adanya perubahan sistim pembelajaran dengan adanya sarana penunjang dan metode yang sesuai dengan sistem pembelajaran saat ini.

Faktor lainnya adalah faktor kemampuan guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Jetis Kabupaten Karanganyar menyampaikan ilmu kepada anak didik. Seseorang telah berbekal ilmu pengetahuan ilmu yang telah dicapai pada saat ini telah gencar dengan adanya seminar-seminar untuk meningkatkan kualitas guru agar tercapai pendidikan yang optimal dengan adanya sistem pembelajaran berbasis kurikulum berstandar internasional.

Selain itu, faktor pengetahuan yang dilakukan oleh guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Jetis Kabupaten Karanganyar, yaitu Penelitian tindakan kelas yang diteliti dengan data yang relevan untuk mengetahui hasil belajar siswa. Juga faktor kedisiplinan semua karyawan sekolah dengan kedisiplinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru.

Faktor-faktor tersebut berpeluang sebagai penyebab kelemahan dan keberhasilan dalam mengelola organisasi di lingkungan sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Jetis Kabupaten Karanganyar. Adanya peningkatan bila mana seorang guru dan kepala sekolah diharapkan oleh pemerintah bersama-sama mencari, menimba ilmu pengetahuan kejenjang yang lebih tinggi, atau mengikuti studi belajar Ilmu agama Islam secara ilmiah sesuai dengan jurusan masing-masing dan diharuskan terjadi perubahan sesuai dengan kemampuan serta meningkatkan kreativitas masing-masing.

Pengaruh belajar dipengaruhi oleh kinerja guru, maka tatas dasar uraian di atas dalam proposal ini mengambil judul “ Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Siswa Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Kelas V Jetis Kabupaten Karanganyar. “

C. Pembatasan Masalah.

Untuk mencapai keberhasilan kinerja guru dan prestasi belajar siswa Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Kelas V Jetis Kabupaten Karanganyar. Dalam mencapai prestasi yang sesuai dengan yang diharapkan, maka seorang kepala sekolah perlu mempunyai figur tersendiri dan memiliki kepuasan

tersendiri sesuai dengan apa yang diusahakan. Didalam mengambil kebijaksanaan, Kepala sekolah memperlakukan orang lain seperti sahabat dalam bekerja. Untuk mempengaruhi dan mendorong kinerja guru serta karyawan lainnya seorang Kepala Sekolah mendukung Kekuatan positif agar seorang guru dan siswa bisa mencapai prestasi masing-masing sesuai dengan tugas masing-masing guru dan siswa. Kepala Sekolah memberi wewenang kepada guru, karyawan atau siswa yang ada dilingkungan organisasi sekolah setempat. Untuk mengantisipasi kepada hal-hal yang tidak diinginkan seorang Kepala Sekolah harus memperkuat pendirian yang positif kepada diri sendiri.

D. Perumusan Masalah.

Dari uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Adakah hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi belajar siswa ?
2. Adakah hubungan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa ?
3. Adakah hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa ?

E. Tujuan Penelitian

1. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan kepemimpinan Kepala sekolah terhadap prestasi belajar siswa.

2. Hubungan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa.
3. Hubungan kepemimpinan ksekolah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa.

F. Manfaat Penelitian

Hal-hal yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk pedoman memecahkan berbagai masalah yang dihadapi kepala sekolah dalam menngkatkan kinerja guru dan prestasi belajar siswa.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi penyusun kebijakan dalam meningkatkan kinerja guru dan prestasi siswa.
3. Sebagai acuan untuk memperbaiki strategi kinerja kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru dan prestasi belajar siswa.

BAB II

KERANGKA TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Diskripsi Teori

1. Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

a). Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengetahui orang lain dengan rasa bersemangat demi tercapainya tujuan yang di inginkan (Gary Dassler, 1997: 138). Kepemimpinan akan memnampakkan wujud apabila seseorangb itu dapat mempengaruhi orang lain untuk suatu tujuan tertentu. Menurut G.R: Terry (1980), Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan, menunjukkan jalan membina orang-orang, mengorganisir, untuk suatu tujuan dengan hasil yang memuaskan (Taufiq,IR< 1987:60).

Taufiq I. R (1987: 78) Dalam kaitan kesuksesan pemimpin mengutip teori Keith Davis (1962) merumuskan sifat umum yang nampaknya mempunyai pengaruh terhadap kepemimpinan organisasi.

Kecerdasan hasil penelitian menunjukkann bahwa terbukti pemimpin yang memiliki kecerdasan yangb lebih tinggi mampu memimpin terhadap anggotanya yang kecerdasan yang lebih

rendah namun pemimpin tidak melampaui lebih banyak dari kecerdasan yang dipimpin.

Menurut Sudarwan Danim dan Suparno (2009 : 41), kepemimpinan merupakan energi mempengaruhi dan memberi arah yang terkandung di dalam diri pribadi pemimpin. Kepemimpinan juga merupakan energi yang dapat menggerakkan, menuntun dan menjaga aktivitas orang sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

Definisi serupa juga diungkapkan oleh Kartini Kartono (2008 : 187) yang mengatakan bahwa kepemimpinan adalah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapasitas/kualitas pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama.

Danim (2004 : 56) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan member arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan pengertian kepemimpinan menurut Matondang (2008: 5) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan.

Kepemimpinan adalah hubungan saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut. Kedua-duanya menginginkan perubahan sungguh-sungguh yang tercermin pada keinginan untuk mencapai tujuan bersama. “Kepemimpinan melibatkan orang dalam berhubungan, mempengaruhi, mengubah, mempunyai tujuan bersama untuk dicapai, dan bertanggung jawab terhadap apa yang terjadi”. (Matondang, 2008 : 30).

Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses dimana pimpinan digambarkan akan memberikan perintah atau pengarahan, bimbingan atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Situasi yang demikian menggambarkan hubungan yang positif antara pemimpin dengan para anggota organisasi. Masalah praktis bagi pemimpin adalah bagaimana caranya mendapatkan orang-orang untuk mengikutinya dalam organisasi (Farland dalam Sagala, 2008 : 145).

Kepemimpinan adalah suatu pokok dari keinginan manusia yang besar untuk menggerakkan potensi organisasi, kepemimpinan juga salah satu penjas yang paling populer untuk keberhasilan atau kegagalan dari suatu organisasi. Artinya organisasi sekolah atau institusi pendidikan jika dinyatakan berhasil dan gagal faktor penentu utamanya adalah kepemimpinannya. Kepemimpinan yang kuat dan tangguh serta memiliki komitmen yang kuat dalam

menyelenggarakan program organisasi amat diperlukan dalam suatu organisasi (Sagala, 2008 : 145).

a. Kedewasaan dan keluasan hubungan Sosial.

Pemimpin cenderung lebih matang dan mempunyai emosi yang stabil dan memiliki perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial dan memiliki untuk menghargai dan dihargai.

b. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara keseluruhan relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

c. Sikap-sikap hubungan Kemanusiaan

Pemimpin yang berhasil mau menghargai harga diri dan kehormatan yang dipimpin dan mau berpihak kepadanya.

Teori Goerge D Halsey (1980) yang dikutip oleh Taufiq I. R. (1987: 87), mengemukakan tentang sifat-sifat pemimpin yang baik yaitu :

- a) Memiliki kecermatan
- b) Harus bersifat Adil
- c) Memiliki daya usaha atau kesanggupan memiliki tanggung jawab
- d) Memiliki kegairahan
- e) Harus bijaksana
- f) Memiliki daya pengendalian perasaan yang baik (Emosional kontrol)

Atmodiwiro, Soebagio(2000:145) berpendapat sekolah yang efektif, bermutu dan faforit tidaklah lepas dari peran aktif Kepala sekolahnya. Untuk sekolah yang demikian biasanya dipimpin oleh Kepala sekolah yang efektif, organisasi sekolah ternyata benar-benar dipengaruhi oleh peran serta aktivitas dan efektifitas pimpinan sekolahnya sesuai dengan inti dari pengertian kepemimpinan. Berperilaku sesuai inti dari pengertian kepemimpinan.

Pendapat Lephon dan Rankin (1982) yang dikutip Almodiwiran Soebagio (2000: 153 – 254), bahwa kepemimpinan dibagi lagi menjadi beberapa yaitu kepemimpinan struktural, filsafat dan partisipatif.

1) Kepemimpinan struktural meliputi

- a) Segera mengambil tindakan keputusan yang penting.
- b) Melaksanakan keputusan pendelegasian dengan jelas kepada staf atau ahlinya.
- c) Menekankan pada pencapaian tujuan organisasi
- d) Mengembangkan satu filsafat sekolah berlaku sebagai landasan pengambilan keputusan
- e) Memonitoring dan implementasi keputusan.

2) Kepemimpinan Filsafat meliputi :

- a) Mendapatkan dan menyiapkan sumber yang diperlukan.

- b) Sikap pribadi maupun sikap kelompok terhadap kerja maupun kerjasama.
- c) Sikap kerja karyawan dan guru dipengaruhi oleh pihak pemimpin atau Kepala sekolah terutama oleh kebijakan kepemimpinan. Dari teori tersebut jika di implementasikan

Seorang Kepala Sekolah dengan organisasi sekolah ada koordinasi dan komitmen yang baik antara Kepala Sekolah, Guru, Karyawan dan Siswa sebagai sumber daya manusia, agar tujuan organisasi bisa dicapai dengan efisien sehingga dapat memenuhi harapan yang mempunyai kepentingan terhadap organisasi.

Manajemen yang bermutu mempunyai tujuan historis dan komitmen berkualitas antara lain seorang Kepala Sekolah mempunyai kebijaksanaan tidak akan mengecewakan anggota organisasi sehingga selalu ada respons yang mengesankan, menyapa dan selalu datang lebih awal, pulang paling akhir. Seorang Kepala Sekolah dengan sumber daya organisasi konsep kepemimpinan *uswatun hasanah* yaitu suri tauladan yang baik mempunyai empat sifat yang diterapkan terhadap karyawan Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis Karanganyar yaitu sifat *sidiq* yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu kejujuran yang diterapkan percaya ilmu punya cara untuk

memimpin dan prosedur yang sistematis. Sifat *tabligh* yang dimiliki oleh seorang Kepala Sekolah dalam berkomunikasi selalu ada tujuan dan selalu menghasilkan sesuatu yang bermanfaat contohnya mengadakan rapat sekolah, rekreasi dan lain-lain. Seorang Kepala Sekolah mendorong kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan prestasi setiap individu. Sifat *fatonah* yang diterapkan di sekolah dasar, seorang Kepala Sekolah harus mempunyai kepandaian, kecerdasan, berilmu, selalu kreatif misalnya membuat suasana dan lingkungan yang nyaman, selalu mengontrol administrasi dan sebagainya.

Inovatif, seorang Kepala Sekolah bila berhadapan dengan guru , karyawan dan siswa harus selalu tersenyum, tidak bermuka seram. Apa bila datang terlebih dahulu berjabatan. Seorang Kepala Sekolah yang cerdas mampu meningkatkan produk yang berkualitas, mampu berkompetisi global dengan menghasilkan kualitas terbaik, selalu diadakan perbaikan berkesinambungan kemampuan sumber daya manusia, prosesnya serta lingkungan Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis Karanganyar.

Seorang Kepala Sekolah dengan sumber daya organisasi sekolah menerapkan sifat *amanah* yaitu bertanggung jawab kemungkinan-kemungkinan yang hendak diinginkan dan semua apa yang dikerjakan bersama! Seorang pemimpin harus

konsisten, bersifat istiqomah, terang dalam berpikir, tidak gugup dalam menghadapi sesuatu masalah. Seorang kepala sekolah berani menegur anak buahnya apabila ia bersalah dan cepat berbuat perbaikan, berani memprotes ketidakadilan terhadap atasan maupun bawahannya, selain sifat-sifat yang harus diterapkan kinerja guru seorang kepala sekolah harus mampu menempatkan diri di mana kepala sekolah bisa menyesuaikan dalam kepemimpinan kemasyarakatan, politik, keluarga dan lain sebagainya. Mampu mengadakan perbaikan secara kelompok, individu, disiplin waktu ditingkatkan. Signifikannya tinggi, ada kontrol pimpinan, tidak hanya memberi perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota bawahannya.

Pendapat Hadari Wawari (2005 ; 47) ukuran produktivitas organisasi bidang pendidikan dapat dibedakan sebagai berikut :

- a. Produktivitas internal berupa hasil yang dapat diukur secara kuantitatif seperti jumlah prosentase kelulusan sekolah, jumlah prosentase rata-rata nilai rapor.
- b. Produktivitas eksternal berupa hasil yang tidak dapat diukur secara kuantitatif.

- 1) Komitmen kekompakan mendukung koordinasi antara kepala sekolah dengan sumber daya organisasi sekolah.

Aspek kepuasan pelanggan : Kepala Sekolah digerakkan oleh guru, sumber daya manusia, siswa dan pendidik, peningkatan fasilitas alat digunakan siswa, tujuannya harus teramati terukur, memantau alat media administrasi belajar, menjaga iklim suasana yang kondusif, kondisi belajar, kenyamanan, kemajuan, kesejahteraan menjalankan roda sekolah yang harus teramati, terukur kualitas nilai-nilai murni, wira usaha.

- 2) Mengembangkan visi dan misi Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Jetis Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar

Di dalam Surat Al ‘Alaq ayat 1 yang berbunyi :

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾

Maksud yang sesuai dalam kandungan ayat tersebut adalah Seorang pemimpin harus mampu membaca situasi, keadaan. Zaman era global seorang pemimpin mampu melihat apa yang harus kita hadapi, siapa yang harus kita hadapi dan bagaimana cara kita menghadapi. Seorang pemimpin harus

mampu menyelesaikan masalah yang seharusnya kita selesaikan. Seorang pemimpin harus ada pendekatan dengan sumber daya manusia, lingkungan, organisasi.

Kepala Sekolah SDN 01 Jetis mampu membaca bagaimana Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia (para guru) serta prestasi belajar siswa.

Kepala Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis mampu melihat situasi dan kondisi keadaan sekolah yang harus mampu menyesuaikan dengan perkembangan dan kemajuan zaman baik dalam dunia teknologi maupun agama dan moralitas bangsa dan menunjukkan kemampuannya memaksimalkan sumber daya organisasi sekolah. Kepala Sekolah SDN 01 Jetis mampu melihat persaingan dengan sekolah-sekolah yang lain. Kepala Sekolah SDN 01 Jetis mampu menyelesaikan masalah kesejahteraan karyawan sekolah yang mungkin menjadi salah satu penyebab terjadinya lemahnya integritas dalam menjalankan tugas atau mengajar. Mampu mengatasi kelemahan-kelemahan yang menjadi sebab belum terjadinya prestasi yang telah dicanangkan sehingga prestasi belajar siswabelum aktimal sesuai dengan yang diharapkan. Kepala

Sekolah berjalan bersama dengan mengadakan pendekatan dengan Komite Sekolah, Guru, Karyawan yang lain serta siswa, guna mencapai tujuan organisasi sekolah yang dipimpinnya.

Disisi lain pandangan tentang pemimpin adalah, yaitu kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Allah berfirman dalam surat al-fath (48) ayat 29.

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ
تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي
وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ
كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَفَازَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِ يُعْجِبُ
الزَّרَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
مِنْهُمْ مَّغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya :. Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan Dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. kamu Lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka

dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, Yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya Maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah Dia dan tegak Lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar. (QS. Al Fath : 29).

Kalau dilihat dan dipahami dari Ayat Allah diatas, manusia diberikan sebuah tauladan yang diberikan Alloh kepada manusia bagaimana menata, mengatur dan melaksanakan kehidupan ini. Baikm itu yang bersifat indifidu atau kelompok bahkan bias lebih luas keranah kehidupan yang lebih besar yaitu dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Didalam dunia pendidika seorang pemimpin atau kepala sekolah, bias mengambil contoh ini sebagai acuan dalam melaksanakan tugas memimpin sekolah yang dipimpinnya. Sikap semacam itu tentu akan membawa perubahan yang lebih positif dan dinamis dalam kehidupan. Sebab itu telah terbukti diterapkan oleh rosululloh. Contoh itu tidak hanya dalam kehidupan yang sempit tapi Rosululloh menunjukka contoh itu dalam permasalahan yang skupnya individu, keluarga, masyarakat dan bernegara. Para pengikutnyapun akan menemukan kehidupan yang sama yang dialami oleh Rosululloh apa bila mereka juga mengikuti apa yang telah dicontohkannya. Ini tidak hanya sebatas yang mungkin orang meragukanya, tetapi dunia mencatat bukti

ini. Maka setidaknya-tidaknya para pemimpin itu sudah punya “ Figur “ yang menjadi Ibroh dalam memimpin baik itu secara pribadi maupun bermasyarakat. Lebih lagi didalam dunia pendidikan yang didalamnya terjadi proses pembentukan jiwa, karakter dan kepribadian tentu sangat dibutuhkan dasar dan acuan yang mendukungnya.

Ali bin Abi Thalib r. a mengatakan “ Bahwa Rosululloh SAW seorang yang paling lapang dada, menjaga baik- baik ucapanya, amat lembut perangainya dan bersikap sangat hormat dalam pergaulan”. (HR. Abu Daud) dikutip dari buku veithzal Rivai (2003: 122).

Dari dua dalil diatas maka dengan demikian setiap pemimpin akan berhasil memimpin suatu organisasi secara efektif jika ia memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari cara-cara pemecahan setiap persoalan yang timbul dengan cara yang tepat, bijaksana serta mengandung kelengkapan dan syarat-syarat yang memungkinkan untuk dilaksanakan, (2) mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah diombang ambingkan oleh perubahan suasana yang senantiasa berganti-ganti dan dapat memisahkan antara mana yang soal pribadi dan, soal rumah tangga dan mana soal organisasi, (3) Mempunyai kepandaian dalam

menghadapi manusia dan mampu membuat bawahan merasa betah, senang dan puas dalam bekerja, (4) mempunyai keahlian untuk mengorganisasi dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi dan mengetahui dengan tepat dan kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan didelegasikan, dan (5) mempunyai ketrampilan manajemen untuk menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju (Veithzal Rivai, 2003: 123). Sedang menurut M. Syafi'I Antonio (2007): 73) seseorang tidak akan dapat memimpin orang lain sebelum secara efektif apabila ia tidak berhasil memimpin dirinya sendiri terlebih dahulu (self leadership).

Ada beberapa teori mengenai kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli yang dapat digunakan sebagai acuan untuk mempelajarinya.

Berikut ini akan dikemukakan teori-teori tersebut.

Menurut M.N Nasution (2001 : 158) menjelaskan ada lima kepemimpinan yaitu :

- a. Kepemimpinan Otokrasi atau dictator yaitu cara pengambilan keputusan tan konsultasi dengan karyawan yang harus melaksanakanya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut.

- b. Kepemimpinan demokrasi atau konsultatif atau nonsensus yaitu cara pengambil keputusan yang melibatkan para karyawan yang harus melaksanakan keputusan dalam proses pembuatanya.
- c. Kepemimpinan partisipatif atau kepemimpinan terbuka, bebas non-direktif pengambilan keputusan yang hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan, ia hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengembangkan strategi dan pemecahanya.
- d. Kepemimpinan berorientasi pada tujuan atau berdasarkan hasil atau berdasarkan sasaran yaitu pengambil keputusan dengan cara meminta kepada anggota tim untuk memusatkan perhatiannya hanya pada tujuan yang ada.
- e. Kepemimpinan situasional dikenal pula dikenal kepemimpinan tak tetap (fluid) yaitu suatu gaya yang berdasarkan pertimbangan atas faktor-faktor seperti pemimpin, pengikut, dan situasi.

Sedangkan menurut William J. Reddin, menurutnya kepemimpinan dibagi kedalam dua kelompok, yaitu gaya yang efektif dan tidak efektif. Kelompok gaya yang efektif adalah: (1) Gaya Eksekutif, (2) pecinta pengembangan (developer), (3)

otokratis yang baik hati (benevolent autocrat), dan (4) dan birokrat. Sedangkan kelompok gaya yang tidak efektif adalah : (1) pencinta kompromi (compromiser), (2) Missionari, (3) otokrat, dan (4) lari dari tugas (deserter) (Veithzal Rivai, 2003 : 129)

Kepemimpinan menurut Fleishman dan kawan-kawan

Menurut Fleishman dan kawan-kawan kepemimpinan dapat dibedakan menjadi dua yaitu : (1) Kepemimpinan pemusatan tugas (JOB) menekankan pada penggunaan supervise kekuasaan legitimasi dan paksaan, menepati jadwal waktu dan penilaian prestasi kerja yang ketat. Hal ini serupa dengan pemrakarsa struktur dari Ohio, yaitu pemusatan tugas berkaitan dengan perilaku pimpinan berorientasi tugas. (2) Kepemimpinan pemusatan karyawan adalah gaya yang penekanannya pada delegasi wewenang dan tanggung jawab serta memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagaimana pertimbangan dari Ohio yaitu pemusatan karyawan berkaitan dengan perilaku pimpinan yang berorientasi karyawan (Indriyo Gito Sudarmo, 2000 : 135). Sedangkan menurut Getzels, mengidentifikasi kepemimpinan dapat dibedakan menjadi 3 yaitu : gaya monotetis, gaya idografis dan gaya tradisional. Dari masing-masing gaya dapat didefinisikan sebagai berikut :

Gaya monotetis yaitu pemimpin mengutamakan pencapaian tujuan, kekuasaan yang dipusatkan dan menyesuaikan perilaku

peranan kepada harapan-harapan atas kerugian individu. Peranan dirumuskan dengan tegas dan setiap orang diharuskan tetap setia kepada harapan-harapan sampai kepada hal-hal yang kecil. Pemimpin memandang kekuasaan sebagai hak jabatan. Ia sangat menekankan peraturan-peraturan dan bilamana perlu ia menggunakan sangsi-sangsi ekstrensik.

Sedangkan gaya idiografis yaitu pemimpin mengutamakan kepribadian perseorangan kebutuhannya, peranan-peranan dan harapan-harapan. Ia mementingkan kekuasaan yang didesentralisasikan dan ia memberikan kepercayaan besar kepada sangsi-sangsi intrinsik. Gaya ini tidak kurang berpedoman pada tujuan gaya terdahulu. Ia semat-semata dilihat sebagai jalan yang paling cepat menuju tujuan-tujuan dari lembaga. Yang satunya menurutnya adalah gaya Tradisional Yaitu suatu gaya yang berada antara yang sangat nomotesis dan yang sangat idiografis. Pimpinan tradisional memperseimbangkan tuntutan lembaga dengan kebutuhan orang-orang yang mengisinya dan ia mampu untuk menggeser tekanan dari yang satu ke yang lainya bila keadaan menghendaknya.

Dapat disimpulkan dari berbagai pendapat yang telah douraikan diatas, seorang pemimpn harus berpandangan luas mempunyai wacana yang luas bersifat obyektif, bijaksana, tegas dan kredibilitas yang tinggi diberbagai elemen yang di

pimpinnya, sehingga akan membuat dalam suatu organisasi tersebut akan bekerja maksimal karna kepemimpinannya dan akan tercipta suatu kondisi yang kondusif karna kedewasaanya dan fleksibilitasnya. Suatu Lembaga atau organisasi terutama dalam dunia pendidikan apabila di menej oleh pemikiran yang kreatif, inovatif dan dinamis tentu tujuan pendidikan yang dicanangkan itu akan terwujud yang meliputi intelektual, emosional dan seperitualnya, akhir dari semua itu tentu akan tercipta kepribadian yang utuh secara fisik dan non fisik.

Sebetulnya dalam dunia pendidika terutama dunia pendidika Islam, hal semacam itu sudah ada sejak awal karena utusan Alloh yang mencanangkann pembangunan pribadi itu telah tampak dalam pribadi utusanya itu. Dia memulai dari mengawali dari yang sederhana kepada sampai pada hal yang sangat perlu dan kompeten dalam kehidupan. Baik itu dalam tindakan nyata, sikap, ucapan dan perilaku yang menyangkut dalam segala aspek. Dalam komunikasi kepada Tuhan, Kepada penguasa dunia, sesama kehidupan, selalu ada titik kebersamaan dalam menjalankan. Baik itu berposisi sebagai pemimpin atau anggota atau bagian yang terkecil apapun akan akan merasa bersama. Itulah yang di contohkan oleh utusan Alloh dan ajaran yang dibawanya.

b). Batasan Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Dari berbagai teori kepemimpinan sebagaimana dikemukakan di atas dapat didefinisikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah cara kepala sekolah mempengaruhi para guru dan karyawannya untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan pendidikan yang di programkan oleh kepala sekolah.

Sekolah yang efektif, bermutu dan favorit tidaklah lepas dari peran aktif kepala sekolahnya. Untuk sekolah yang demikian biasanya dipimpin oleh kepala sekolah yang aktif organisasi, sekolah ternyata benar-benar sangat dipengaruhi oleh peran serta, aktivitas dan efektifitas pimpinannya sesuai dengan inti dari pengertian kepemimpinan.

Dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin kepala sekolah memerlukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Mendasarkan dukungan bagi pemimpin harus membangun kerjasama.
- 2) Pemimpin yang menginginkan berhasil lebih baik harus model kepemimpinan yang komunikatif sekaligus pemasaran.
- 3) Membagi habis semua pekerjaan kepada staf sekolah.
- 4) Memiliki tanggung jawab yang handal dan berdedikasi tinggi dalam kinerjanya.

- 5) Dapat dengan bebas mengontrol, menetapkan standar dan menekankan bahwa kinerja sekolah dapat diatur.
- 6) Tidak suka dengan prosedur kerja yang berbelit-belit.
- 7) Memiliki visi dan misi sekolah yang jelas dan berorientasi pada kualitas sekolah.

Pendapat Gondokusumo yang dikutip oleh Taufiq (1987:76) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan refleksi dari sikap pribadi maupun sikap kelompok terhadap kerja maupun kerjasama. Sikap kerja karyawan dan guru dipengaruhi oleh pihak pemimpin atau kepala sekolah terutama oleh kebijakan kepemimpinan. Dari teori tersebut jika diimplementasikan dalam dunia pendidikan maka kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan

2. Persepsi Kinerja Guru

a). Pengertian Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi (Mohamad, 2000: 71). Menurut (Siagian, 2002: 73) kinerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian.

Penafsiran pencapaian kinerja dapat ditentukan berdasarkan beberapa hal yaitu:

- 1) Kualitas, artinya sampai dimana aktivitas yang dilakukan baik proses maupun hasilnya mendekati kesempurnaan secara ideal sesuai dengan standar yang ditentukan.
- 2) Kuantitas, artinya jumlah kegiatan atau produk jasa yang telah dihasilkan semakin profesional seseorang dalam menjalankan profesinya maka produk atau jasa yang dihasilkan akan semakin meningkat.
- 3) *Time line*, artinya banyak waktu yang dihabiskan dalam menyelesaikan aktivitas atau pekerjaan semakin profesional seseorang maka akan semakin sedikit waktu yang dihabiskan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan memperoleh hasil yang maksimal.
- 4) Tingkat penggunaan sumber daya yang meliputi manusia, keuangan, materi, dan teknik. Semakin profesional seseorang maka akan semakin efisien penggunaan sumber daya dalam menjalankan tugas.
- 5) Tingkat kemampuan dalam menjalankan fungsi jabatan tanpa disupervisi. Semakin profesional seseorang akan semakin tinggi tingkat kemampuan dalam menjalankan fungsi jabatan walau tanpa supervisi.

b). Kinerja Guru

Salah satu keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan banyak ditentukan oleh kinerja guru, untuk itu guru dituntut untuk memiliki konsep kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan sekolah yang efektif dan efisien. Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian/prestasi seorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau penampilan kerja. Dapat pula dikatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja merupakan hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik. Kinerja sebagai hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan masyarakat. Secara singkat kinerja dapat diartikan sebagai perilaku berkarya, berpenampilan atau hasil karya. Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multi

dimensional, sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung pada banyak faktor.

Secara umum kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu berasal dari dalam guru itu sendiri yang meliputi aspek psikis, fisik, pendidikan, status dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal yaitu berasal dari luar diri guru itu sendiri, yang meliputi lingkungan, sarana, keluarga, keadaan ekonomi, dan prasarana kerja sehingga kedua faktor tersebut akan berpengaruh pada etos kerjanya.

Istilah kinerja telah populer digunakan di suatu lembaga organisasi namun kata kinerja merupakan *performance* yang artinya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan *job discription* tugas masing-masing dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai suatu tujuan.

Kinerja mengandung makna tingkat pencapaian tujuan, target kerja yang telah ditentukan baik secara kuantitas maupun kualitas kemampuan seseorang. Kinerja adalah “...*Output drive from proses, human or otherwise*”, yaitu kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja juga merupakan perwujudan dari hasil karya seseorang yang pada gilirannya akan menentukan apakah seorang akan bekerja dengan baik atau berprestasi lebih baik

(Smit dalam Mulyasa, 2006: 136). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan (Hasibuan, 2007: 105).

Keberhasilan lembaga pendidikan tidak terlepas dari kinerja guru, karena seluruh kegiatan belajar-mengajar langsung berinteraksi pada siswa sehari-hari. Apabila kinerja guru baik maka kualitas pendidikan akan baik dan apabila kinerja guru rendah maka kualitas pendidikan yang dihasilkan rendah pula.

Guru banyak memiliki tugas, baik yang terkait dengan kedinasan maupun diluar kedinasan. Selain itu guru di lingkungan masyarakat tetap dibebani oleh wali murid turut mengawasi dan membimbing siswa.

Menurut Panitia Sertifikasi Guru Rayon 13 Surakarta (2008: 31) Guru dikatakan memiliki kinerja yang baik dengan indikator atau ciri-ciri:

- 1) Dapat mengelola pembelajaran dengan baik yang meliputi membuka atau memulai pembelajaran sampai dengan menutup atau mengakhiri pembelajaran.
- 2) Menguasai materi pelajaran
- 3) Memiliki strategi /pendekatan dalam pembelajaran
- 4) Memanfaatkan media pembelajaran/sumber belajar

- 5) Melibatkan siswa dalam proses pembelajaran
- 6) Penilaian proses dan hasil
- 7) Menggunakan bahasa lisan yang jelas dan lantang, bahasa tulis baik dan benar, menyampaikan pesan dengan gaya yang sesuai.

c). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai. Menurut (Siagian, 2002: 286) menyatakan bahwa kinerja karyawan menyangkut motivasi dan kepuasan kerja, penanggulangan stress, konseling dan sanksi disiplin, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi. Sedangkan penyebab efektifitas ada tiga yaitu: 1) Individu meliputi kemampuan, keahlian, pengetahuan, sikap, motivasi, dan stress. 2) Kelompok meliputi keakraban, kepemimpinan, status, peranan dan norma, dan 3) Organisasi meliputi lingkungan, teknologi, pemilihan strategi, struktur, proses, dan kultur.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Suwandi (2001) dalam Timotius (2008) antara lain (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) ketrampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; dan (11) kesempatan berprestasi. Menurut

Scott A. Snell dan Kenneth N Wexley dalam A. Dale Timpe (2002: 49) menjelaskan bahwa kinerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan: ketrampilan, upaya, dan sifat keadaan-keadaan eksternal, yang penjelasannya sebagai berikut (1) ketrampilan adalah bahan mentah yang dibawa seseorang ketempat kerja; pengetahuan; kemampuan; kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis, (2) Upaya dapat di gambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Tingkat ketrampilan berhubungan dengan apa yang “dapat dilakukan” sedangkan upaya berhubungan dengan apa yang “akan dilakukan” oleh seseorang, dan (3) Kondisi eksternal. Elemen penentu kinerja ketiga adalah sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas karyawan. Misalnya keadaan ekonomi sosial dan politik. Apabila kondisi ini terganggu tentu akan berpengaruh terhadap kinerja. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan sebagai penentu berhasil tidaknya kinerja.

Menurut Simamora (2006: 338) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu: (1) karakteristik situasi, (2) deskripsi pekerjaan, (3) spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja, (4) tujuan-tujuan penilaian kinerja dan (5) sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan atau pegawai yang disebutkan di atas, penelitian ini hanya difokuskan pada hubungan antara motivasi kerja dan kompetensi guru dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Simo Boyolali.

c). Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pemimpin untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian harus mengenali prestasi serta membuat rencana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja harus memungkinkan pekerjaan dapat diorganisasikan dengan baik serta memberikan kepuasan, pencapaian, dan pemerayaan jabatan yang lebih besar (Timpe, 2002: 244).

Penilaian adalah waktu yang ideal untuk memusatkan perhatian kepada sasaran-sasaran individu, bukan sasaran lembaga. Hal ini merupakan peluang untuk menyentuh bagian dasar untuk membandingkan hasil-hasil kerja dengan tolak ukur yang telah disepakati sebelumnya. Pemimpin memberikan penghargaan atas prestasi dan pekerjaan yang dilakukan dengan memuaskan.

Dalam dunia pendidikan, penilaian kinerja adalah sangat penting bagi lembaga pendidikan untuk menilai prestasi kerja guru.

Pentingnya penilaian kinerja guru mempunyai kepentingan untuk guru yang bersangkutan dan untuk lembaga pendidikan.

Bagi guru akan memberikan umpan balik tentang pelaksanaan kerja mereka, misalnya tentang kemampuan menguasai bahan ajar, kekurangan potensi, kedisiplinan dan sebagainya. Yang pada gilirannya bermanfaat untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri. Bagi lembaga pendidikan hasil penilaian kinerja dapat dipakai sebagai pertimbangan untuk pengembangan keputusan, tentang berbagai hal seperti kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen seleksi, program pengenalan, pembagian kerja dan sebagainya.

Menurut Thomas C. Alewine dalam A. Dale Timpe (2002: 245) penilaian kinerja yang berhasil apabila pengawas dapat melakukan penilaian dengan tepat dengan mengkaji kinerja secara teratur, sistematis, dan konsisten. Selama penilaian, pengawas harus menciptakan suasana santai bukan suasana tegang dan mengkaji keseluruhan kinerja dengan menyebutkan contoh spesifik serta mengarahkan kritik kepada kinerja kerja bukan kepada pribadi karyawan. Agar dapat bersikap terus terang dan bijaksana dalam membahas kekurangan karyawan, pengawas harus merujuk pada faktor-faktor yang dapat diukur dalam mengevaluasi kerja. Sedangkan sasaran penilaian adalah untuk membuat pandangan

tentang diri mereka sendiri seperti apa adanya. Orang yang dinilai harus mengenali kebutuhan untuk memperbaiki kinerja dan komitmen terhadap suatu rencana perbaikan kinerja.

Menurut Scott A. Snell dan Kenneth N Wexley dalam A. Dale Timpe (2002: 333) menjelaskan bahwa penilaian kinerja sesungguhnya berperan penting dalam mendiagnosis kinerja. Ada tiga jenis metode yang bisa dilakukan dalam penilaian kinerja yaitu:

- 1) Penilaian yang berorientasi kepada hasil. Metode ini sering digunakan karena objektivitasnya dan tidak rentan terhadap kecondongan (biases) yang muncul bila manajer diminta untuk memberikan penilaian terhadap karyawan atau pegawainya. Catatan kinerja karyawan dapat dengan mudah dilihat oleh setiap orang;
- 2) Penilaian perilaku. Metode ini digunakan untuk menilai apa yang dikerjakan karyawan, bukan hasil-hasil dasar yang mereka capai. Inti keseluruhan dibalik metode ini bahwa karyawan dapat mengendalikan tindakan-tindakan mereka, tetapi tidak selalu dapat mengendalikan hasil-hasil kerja mereka. Bila seorang karyawan mempunyai masalah kinerja, pendukung penilaian perilaku berpendapat bahwa kita harus memusatkan perhatian kepada faktor-faktor yang dapat dikendalikan karyawan;

- 3) Tes kemahiran (*Proficiency tests*). Metode penilaian kinerja ketiga melibatkan pengujian kemahiran. Satu varian dari metode ini terdiri atas penggunaan sampel-sampel kerja dan simulasi. Disini, karyawan melakukan simulasi kerja yang sama dengan kegiatan kerja yang ada pada tempat kerjanya. Contohnya ujian mengetik, menerima panggilan telepon bagi operator, memperbaiki mesin dan sebagainya. Bagaimana dengan guru, dapat dilakukan pengamatan dan observasi kegiatan pembelajaran dikelas. Varian kedua adalah membuat tes tertulis untuk menilai tingkat pengetahuan dan pemahaman kerja karyawan sekarang. Kelemahan metode ini terletak pada sifatnya yang berbentuk buatan (*artificial*). Meskipun tes-tesnya agak valid untuk menilai ketrampilan karyawan sulit diketahui apakah karyawan sungguh-sungguh atau akan memperlihatkan ketrampilan ini di tempat kerja. Dengan kata lain, tes kemahiran hanya menyentuh satu elemen kinerja kerja yang terbatas.

Untuk mencapai suatu kondisi yang diharapkan dalam kinerja maka diperlukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini berfungsi sebagai umpan balik kepada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan tersebut untuk berkinerja lebih tinggi

lagi (Dessler, 1997: 2). Pada dasarnya penilaian yang dilakukan terhadap kinerja guru melalui supervisi kunjungan kelas adalah suatu usaha perbaikan atau evaluasi untuk menuju hasil kerja yang sesuai dengan tujuan. Dengan adanya penilaian kinerja guru dapat diketahui kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya dan hasil penilaian dapat juga digunakan untuk pertimbangan pembinaan tugas dan tanggung jawab dimasa yang akan datang.

Kinerja Guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya. Unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja guru menurut Siswanto (2003 : 234) adalah sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
- 2) Prestasi Kerja yaitu kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung Jawab yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan

kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat risiko atas keputusan yang diambilnya. Tanggung jawab dapat merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan padanya. Untuk mengukur adanya tanggung jawab dapat dilihat dari:

- a) Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan kerja.
- b) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
- c) Melaksanakan tugas dan perintah yang diberikan sebaik-baiknya.
- d) Ketaatan yaitu kesanggupan seseorang untuk menaati segala ketentuan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang.
- e) Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- f) Kerja Sama yaitu kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga

mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kriteria adanya kerjasama dalam organisasi adalah:

- (1) Kesadaran karyawan bekerja dengan sejawat, atasan maupun bawahan.
 - (2) Adanya kemauan untuk membantu dalam melaksanakan tugas.
 - (3) Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik dan saran.
 - (4) Tindakan yang dilakukan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.
- g) Prakarsa yaitu kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.

Menurut Siagian, (2002:73) bahwa penilaian tingkat keberhasilan kinerja (etos kerja) seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dikatakan produktif jika *level of performancenya* tinggi, sedangkan jika *level of performance*-nya hanya mencapai standar dikatakan tidak produktif. Adapun

kegunaan penilaian kinerja menurut Sedermayanti (2007: 195) adalah sebagai berikut.

- 1) Memastikan pemahaman pelaksanaan akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- 2) Memastikan tercapainya rencana kerja yang disepakati.
- 3) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkan dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- 4) Memberi penghargaan dan hukuman yang objektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati.
- 5) Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- 6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- 7) Membantu memahami proses kegiatan organisasi.
- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
- 9) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- 10) Mengungkap permasalahan yang terjadi.

Berdasarkan uraian di atas, penilaian kinerja guru yang berkaitan dengan proses pembelajaran tidak hanya dilakukan oleh

kepala sekolah saja tetapi dapat dilakukan oleh teman sejawat, dan pribadi guru itu sendiri. Hal ini dapat diketahui dengan melihat sejauh mana seorang guru dapat mempersiapkan pembelajaran, mengelola pembelajaran, interaksi dengan siswa. Sehingga dengan adanya penilaian baik dari kepala sekolah, teman sejawat, maupun diri sendiri akan mempengaruhi berkembangnya lembaga itu menjadi lebih baik.

Penelitian dilaksanakan dalam lembaga pendidikan dapat memberikan umpan balik dalam rangka membina dan mengembangkan guru. Penilaian kinerja akan bermanfaat jika dapat memacu hasil dari lembaga itu. Penilaian kinerja dapat bermanfaat untuk:

- b) Menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji.
- c) Menyediakan kesempatan bagi pemimpin dan bawahan untuk bersama-sama meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- d) Meningkatkan pemimpin bersama-sama dengan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap deviasi yang dapat diketahui.

d). Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok (Rivai, 2004: 311), yaitu:

- 1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia di masa yang akan datang;
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanager yang bersangkutan dengan karyawannya.

e). Aspek-Aspek Penilaian Kinerja

Berdasarkan hasil studi Lazer dan Wikstrom (1977 dalam Rivai, 2004: 324) terhadap formulir penilaian kinerja 125 perusahaan yang ada di USA faktor yang paling umum muncul di 61 perusahaan adalah, pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitatif pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, intelegensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi dan

organisasi. dari berbagai aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya;
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan;
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

f). Metode Penilaian Kinerja

Metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam praktiknya tidak ada satupun teknik yang sempurna. Pasti ada saja keunggulan dan kelemahannya. Hal penting adalah bagaimana cara meminimalkan masalah-masalah yang mungkin

terdapat pada setiap teknik yang digunakan. Adapun menurut Rivai (2004: 324) metode yang digunakan dalam penilaian kinerja antara lain:

1) Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kinerja di waktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi prestasi kinerja di masa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari upaya-upaya tersebut. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi.

2) Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Karyawan mengambil peran penting bersama-sama dengan penyelia dalam menetapkan tujuan-tujuan strategis perusahaan. Karyawan tidak saja bertanggung jawab kepada penyelia, tetapi juga bertanggung jawab kepada dirinya sendiri. Kesadaran ini adalah kekuatan besar bagi karyawan untuk

selalu mengembangkan diri. Inilah yang membedakan perusahaan modern dengan yang lain dalam memandang karyawan (SDM).

Menurut Scott A. Snell dan Kenneth N Wexley dalam A. Dale Timpe (2002: 333) menjelaskan bahwa penilaian kinerja sesungguhnya berperan penting dalam mendiagnosis kinerja. Ada tiga jenis metode yang bisa dilakukan dalam penilaian kinerja yaitu:

- 1) Penilaian yang berorientasi kepada hasil. Metode ini sering digunakan karena objektivitasnya dan tidak rentan terhadap kecondongan (biases) yang muncul bila manajer diminta untuk memberikan penilaian terhadap karyawan atau pegawainya. Catatan kinerja karyawan dapat dengan mudah dilihat oleh setiap orang;
- 2) Penilaian perilaku. Metode ini digunakan untuk menilai apa yang dikerjakan karyawan, bukan hasil-hasil dasar yang mereka capai. Inti keseluruhan dibalik metode ini bahwa karyawan dapat mengendalikan tindakan-tindakan mereka, tetapi tidak selalu dapat mengendalikan hasil-hasil kerja mereka. Bila seorang karyawan mempunyai masalah kinerja, pendukung penilaian perilaku

berpendapat bahwa kita harus memusatkan perhatian kepada faktor-faktor yang dapat dikendalikan karyawan;

- 3) Tes kemahiran (*Proficiency tests*). Metode penilaian kinerja ketiga melibatkan pengujian kemahiran. Satu varian dari metode ini terdiri atas penggunaan sampel-sampel kerja dan simulasi. Disini, karyawan melakukan simulasi kerja yang sama dengan kegiatan kerja yang ada pada tempat kerjanya. Contohnya ujian mengetik, menerima panggilan telepon bagi operator, memperbaiki mesin dan sebagainya. Bagaimana dengan guru, dapat dilakukan pengamatan dan observasi kegiatan pembelajaran dikelas. Varian kedua adalah membuat tes tertulis untuk menilai tingkat pengetahuan dan pemahaman kerja karyawan sekarang. Kelemahan metode ini terletak pada sifatnya yang berbentuk buatan (*artificial*). Meskipun tes-tesnya agak valid untuk menilai ketrampilan karyawan sulit diketahui apakah karyawan sungguh-sungguh atau akan memperlihatkan ketrampilan ini di tempat kerja. Dengan kata lain, tes kemahiran hanya menyentuh satu elemen kinerja kerja yang terbatas.

g). Standar Kinerja Guru

Pekerjaan mengajar di sekolah dilaksanakan oleh guru. Profesi guru adalah jabatan fungsional yang ditugaskan pada sekolah oleh pejabat yang berwenang dengan tugas pokok mengajar. Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan nasional, BAB VII, pasal 27, ayat (3) dinyatakan bahwa: “Tenaga pengajar merupakan tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar, yang pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut dosen”.

Dengan adanya tugas pokok yang merupakan deskripsi pekerjaan maka ada suatu pedoman yang dapat dijadikan kriteria standar kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu deskripsi pekerjaan hendaknya diuraikan secara jelas sehingga setiap guru mengetahui tugas, tanggung jawab dan standar prestasi yang harus dicapai. Di pihak lain, pimpinan pun harus mengetahui apa yang dapat dijadikan kriteria dalam melakukan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja guru.

Natawijaya (1994:38) secara konseptual menyatakan bahwa kinerja guru mencakup aspek: (1) kemampuan profesional dalam proses belajar mengajar; (2) kemampuan sosial dalam proses

belajar mengajar, (3) kemampuan pribadi dalam proses belajar mengajar.

Kemampuan professional dalam proses belajar mengajar mencakup aspek-aspek (a) penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan dan konsep-konsep keilmuan dari bahan yang diajarkan itu; (b) kemampuan mengelola program belajar mengajar, (c) kemampuan mengelola kelas, (d) kemampuan mengelola, menggunakan media dan sumber belajar, dan (e) kemampuan menilai prestasi mengajar.

Kemampuan pribadi dalam belajar mengajar, meliputi aspek-aspek: (a) kemantapan dan integritas pribadi; (b) peka terhadap perubahan dan pembaharuan; (c) berfikir alternatif; (d) adil, jujur, dan obyektif; (e) berdisiplin dalam melaksanakan tugas; (f) berusaha memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya; (g) simpatik dan menarik, luwes, bijaksana, dan sederhana dalam bertindak; (h) kreatif; dan (i) berwibawa.

Kemampuan sosial dalam proses belajar mengajar meliputi: (a) terampil berkomunikasi dengan siswa; (b) bersikap simpatik; (c) dapat bekerjasama dengan komite sekolah; (d) pandai bergaul dengan kawan dan mitra pendamping.

Kajian berikutnya tentang kompetensi pendidik diuraikan oleh Johnson (1974:6) bahwa kompetensi pendidik terdiri dari

beberapa komponen yakni: (1) komponen kinerja, (2) komponen materi pembelajaran, (3) komponen profesional, (4) komponen proses, (5) komponen penyesuaian, dan (6) komponen sikap. Penjelasan dari masing-masing komponen di atas adalah sebagai berikut:

1) Komponen kinerja

Penampilan kerja dalam figur terlihat sebagai puncak dari kegiatan kerja dalam hal ini proses pembelajaran. Pampilan kerja terdiri dari beberapa perilaku yang ditampilkan dalam proses pembelajaran yang merupakan totalitas dari latar belakang pengetahuan, keterampilan, proses, dan nilai-nilai untuk membuat keputusan bagi penampilan pribadi dalam suatu metode dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembelajaran.

2) Komponen materi pembelajaran

Komponen bahan pembelajaran adalah komponen ilmu-ilmu pembelajaran yang digabungkan dengan tujuan-tujuan pembelajaran. Komponen ini berupa fakta-fakta, gagasan-gagasan, prinsip-prinsip, nilai-nilai, proses dan atau ketrampilan yang diupayakan oleh pengajar untuk membantu siswa dalam memperolehnya.

3) Komponen profesional

Komponen profesional meliputi batasan-batasan, fakta-fakta, prinsip-prinsip, keterampilan-keterampilan dan proses yang digabungkan ke dalam profesi pendidikan. Komponen profesional adalah sumber dasar yang lengkap dengan informasi baik teori maupun praktis dalam dunia pendidikan sebagai acuan pengetahuan profesional.

4) Komponen proses

Komponen proses berisi pemikiran elemen-elemen pengolahan (proses pembelajaran) yang memungkinkan pelaksanaan rekomendasi komponen proses digunakan sebagai acuan bagi sekelompok teknik-teknik manusiawi yang dapat memproduksi gagasan, menciptakan desain-desain dan strategi-strategi membuat keputusan, dan evaluasi kemajuan hasil pembelajaran.

5) Komponen penyesuaian

Komponen ini berisi elemen-elemen dasar terhadap penyesuaian individu pendidik dari karakteristik pribadinya kearah penampilan, kerja sesuai dengan kompetensi. Penyesuaian mendorong mereka untuk mempraktekkan kelebihanannya atau sikap mereka dan berupaya memperkecil

kelemahan atau kealpaan yang tidak sesuai dengan penampilan kompetensi. Lebih jauh lagi penyesuaian menghendaki penampilan kinerja yang lebih kreatif.

6) Komponen sikap

Komponen sikap berisi sari pati elemen-elemen sikap, nilai-nilai dan perasaan yang penting bagi perwujudan kompetensi pengajar/pendidik. dengan adanya sikap positif terhadap sesuatu hal baru akan terjadi permuatan demikian halnya, hanya dengan sikap yang positif maka kompetensi akan dapat dilaksanakan. Rasional ini memandang komponen sikap yang berisi nilai-nilai, sikap-sikap dan perasaan-perasaan sebagai landasan bagi semua komponen kompetensi untuk tidak dilaksanakan.

Sementara itu Gaffar (1987: 29) menyatakan bahwa guru/tenaga pengajar perlu memiliki kompetensi-kompetensi: *content knowledge, behavior skill* dan *human relation skill*. *Content skill* adalah materi pengetahuan di bidangnya masing-masing sesuai dengan tugas mengajar bidang studinya. *Behavior skill* berkaitan dengan keterampilan teknis dalam melakukan tugas mengajar dan *human relation skill* adalah keterampilan

dalam membina hubungan manusiawi antara pengajar dengan peserta didik.

Merujuk pendapat Joni yang dikutip oleh Arikunto, S (1990) menjelaskan bahwa ada tiga kemampuan penting yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional yaitu: (1) kompetensi profesional, (2) kompetensi personal, (3) kompetensi sosial. Kompetensi profesional, artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas serta dalam tentang subjek matter (bidang studi) yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologi dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih metode yang tepat serta mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar. Kompetensi personal, artinya guru harus memiliki sikap kepribadian yang mantap, patut diteladani sehingga menjadi sumber intensifikasi baik bagi peserta didik maupun masyarakat pada umumnya. Dengan istilah lain “ing ngarso sung tulodho, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani”. Kompetensi sosial, artinya guru harus memiliki kemampuan berkomunikasi sosial baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama teman guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha, dan anggota masyarakat di lingkungannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kinerja guru dalam penelitian ini dimaknai sebagai kemampuan guru dalam

melaksanakan tugas pada kompetensi profesional dalam proses belajar mengajar, kompetensi pribadi dalam proses belajar mengajar, dan kompetensi sosial dalam proses belajar mengajar. Jadi semuanya dalam konteks belajar mengajar. Adapun yang dijadikan indikator variabel pengukuran kinerja guru adalah pengelolaan program belajar mengajar, pengelolaan kelas, kemampuan penggunaan media dan sumber belajar, komitmen terhadap siswa, menguasai bahan ajar/materi, tanggungjawab dan aktivitas sebagai masyarakat belajar.

3. Prestasi belajar

a. Pengertian prestasi

W. J. S. Poerwadarminta (1976 : 768) menjelaskan bahwa prestasi adalah ” Hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan, dsb)”. Hal tersebut menunjukkan bahwa prestasi merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dari adanya kegiatan yang telah dilaksanakan. Jadi apa yang telah dicapai siswa setelah melakukan suatu kegiatan dapat dikatakan sebagai prestasi.

Belajar adalah proses perubahan perilaku yang disebabkan oleh pengalaman dan latihan (Muhibin syah, 2000 : 116). Belajar dapat dikatakan bergasil apabila terjadi pada perubahan siswa. Dari pengetahuan, prestasi belajar dan pengertian belajar diatas dapat

ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud prestasi belajar adalah hasil yang dicapai atau perubahan terhadap suatu usaha yang relatif menetap dalam tingkah laku yang terjadi sebagai suatu pola baru dari pada reaksi yang berupa kecakapan, sikap, kebiasaan, kepandaian, atau suatu pengertian. Sebagai cermin kualitas, Tenaga pengajar ikut ambil besar pada kualitas pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya.. Hal ini ditegaskan oleh Paul Suparno bahwa guru merupakan ujung tombak kesuksesan pelaksanaan pendidikan. Tanapa guru sebagus apapun kurikulum yang dirancang, tidak akan menghasilkan pendidikan yang berkualitas. (Paul Suparno 2002 : 58-59).

b. Pengertian Belajar

Belajar merupakan kegiatan semua orang. Pengetahuan terbentuk dan berkembang disebabkan adanya belajar. Oleh karena itu seseorang dikatakan belajar bila dapat diasumsikan dalam diri seseorang itu menjadi suatu proses kegiatan yang mengakibatkan perubahan tingkah laku. Perubahan tanpa disertai usaha bukanlah dinamakan belajar.

Menurut the Liang Gie, (1997 : 22) belajar adalah segenap rangkaian kegiatan yang dilakukan secara sadar oleh seseorang yang mengakibatkan perubahan dalam dirinya berupa penambahan pengetahuan.

Sedangkan pakar psikologi Hilgart dan Lower mendefinisikan bahwa belajar itu berhubungan dengan tingkah laku seseorang terhadap situasi tertentu yang disebabkan pengeluaran berulang ulang dalam situasi itu, dimana perubahan tingkah laku tidak dapat dijelaskan atas dasar kecenderungan atas respon pembawaan, kematangan atau keadaan seorang diri, misalnya kelelahan, pengaruh obat dan lain sebagainya (Mulyadi , 1954 : 52).

Berdasar pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud belajar adalah kegiatan yang dilakukan secara sadar oleh seseorang baik berupa perubahan tingkah laku, penambahan pengetahuan, ketrampilan, yang menghasilkan tingkah laku baik berupa psikis atau fisik.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar.

Untuk meraih prestasi belajar yang baik banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi belajar dan prestasi belajar dapat digolongkan menjadi dua bagian yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari diri siswa , faktor ini dapat di bagi dari beberapa bagian antara lain :

a) Faktor intelegensi.

Intelegensi dalam arti sempit kemampuan untuk mencapai prestasi di sekolah yang didalamnya berfikir perasaan. Intelegensi inimepegang peranan yang sangat penting bagi prestasi belajar siswa . Karena tingginya peranan intelegensi dalam mencapai prestasi belajar maka guru harus memberikan perhatian yang sangat besar terhadap mata pelajaran yang banyak membutuhkan berfikir rasiologi untuk mata pelajaran matematika.

b) Faktor minat

Minat adalah kecenderungan yang mantap dalam subyek untuk merasa tertarik pada bidang tertentu. Siswa yang kurang berminat dalam pelajaran tertentu akan menghambat dalam belajar.

c) Faktor keadaan Fisik dan Psikis

Keadaan fisik menunjukkan pada tahap pertumbuhan, kesehatan jasmani , keadaan alat alat indera dan lain sebagainya. Keadaan Psikis menunjukkan pada keadaan stabilitas / labilitas mental siswa, karena fisik dan psikis yang sehat sangat berpengaruh positif terhadap kegiatan belajar mengajar dan sebaliknya.

2) Faktor Ekternal

Faktor eksternal adalah faktor dari luar diri siswa yang mempengaruhi prestasi belajar , Faktor eksternal dapat di bagi menjadi beberapa bagian antara lain :

a) Faktor guru.

Guru sebagai tenaga berpendidikan memiliki tugas menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, membimbing, melatih, mengolah, meneliti dan mengembangkan serta memberikan pelajaran teknik karena itu setiap guru harus wewenang dan kemampuan profesional, kepribadian dan kemasyarakatan.

Guru harus juga menunjukkan fleksibilitas yang tinggi yaitu pendekatan dekdaktif dan gaya memimpin kelas yang selalu disesuaikan dengan keadaan, situasi kelas yang di beri pelajaran, sehingga dapat menunjang tingkat prestasi siswa semaksimal mungkin.

b) Faktor lingkungan keluarga.

Lingkungan keluarga turut mempengaruhi kemajuan hasil belajar, bahkan mungkin dapat di katakan menjadi faktor yang sangat penting, karena sebagian besar waktu belajar dilaksanakan di rumah, (kecuali sekolah Full day) keluarga yang kurang mendukung, seperti banyak keributan dan kekacauan, ketidak harmonisan, kurang perhatian orang tua, kurang perlengkapan belajar, akan mempengaruhi berhasil tidaknya belajar.

c) Faktor sumber belajar.

Salah satu faktor yang menunjang keberhasilan dalam proses belajar adalah tersedianya sumber belajar yang memadai, Sumber belajar itu dapat berupa media/ alat bantu belajar serta bahan baku penunjang, alat bantu belajar merupakan semua alat yang dapat digunakan untuk membantu siswa dalam melakukan perbuatan belajar. Maka pelajaran akan lebih menarik, menjadi kongkret, mudah dipahami, hemat waktu dan tenaga serta hasil yang lebih bermakna.

Prestasi belajar merupakan upaya yang dilakukan dalam proses pembelajaran untuk memperbaiki sesuatu yang berupa gagasan, penggunaan metode, konsep, ketrampilan, sikap, perilaku yang menekankan pada penataan nalar, pembentukan sikap siswa, serta penataan pada ketrampilan. Dalam hal ini dilakukan untuk meningkatkan hasil belajar mengajar pada siswa pada bidang studi Agama Islam di SD negeri 01 Jetis Kabupaten Karanganyar.

4. Hubungan Kepemimpinan kepala sekolah, Kinerja Guru dan Prestasi Belajar

a). Hubungan kepemimpinan Kepala Sekolah dengan prestasi belajar

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen, guru harus memiliki kompetensi dasar yang meliputi kompetensi paedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi professional. Kompetensi-kompetensi tersebut sangat mempengaruhi kinerja guru.

Guru yang berkompeten (memiliki kompetensi baik) tentu akan terimplementasikan dalam kinerjanya, sehingga kinerjanya pun akan menjadi baik, sedang guru yang kurang kompeten kinerjanya pun akan kurang baik, jadi tanpa kompetensi guru tidak mungkin dapat menjalankan kerja (tanpa kinerja).

Menurut Bukhori Zainin (1989: 57) Dengan kemampuan (ability) dimaksudkan sebagai kesanggupan (capacity) pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan ini mengandung berbagai unsure seperti ketrampilan manual dan intelektual, bahkan sampai pada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja.

b). Hubungan antara kinerja guru dengan prestasi belajar

Menurut Bukhori Zainun (1989 : 50) Motivasi dan kemampuan untuk menghasilkan memang merupakan syarat pokok yang istimewa bagi manusia yang langsung berpengaruh terhadap tingkat dan mutu kinerja.

Motivasi kerja sangat menentukan kinerja seseorang, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi menyebabkan munculnya semangat untuk bekerja lebih baik, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kinerjanya. Guru yang motivasi kerjanya rendah biasanya kinerjanya kurang baik, karena motivasi kerja yang rendah menyebabkan malas dan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya. Guru yang tidak memiliki motivasi kerja sama sekali dalam melakukan pekerjaannya pasti asal-asalan dengan kinerja yang buruk.

Menurut Bukhori Zainun (1989 : 50) Motivasi dan kemampuan untuk menghasilkan memang merupakan syarat pokok yang istimewa bagi manusia yang langsung berpengaruh terhadap tingkat dan mutu kinerja

c). Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dengan prestasi belajar

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang cukup mendasar dalam mempengaruhi kinerja seseorang, sedangkan kompetensi

merupakan penopang utama dalam kinerja. Menurut Bukhori Zainun (1989: 57) Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsure pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu. Sedang motivasi merupakan suatu usaha dan keinginan yang mempengaruhi kegairahan manusia organisasi dalam memanfaatkan kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi kerja tinggi tanpa didukung adanya kompetensi maka kinerja yang muncul tidak optimal. Juga sebaliknya kompetensi yang tinggi tanpa motivasi kerja yang besar kinerja yang muncul pun tidak optimal. Jadi keduanya sama-sama merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja.

B. Penelitian yang Relevan

Perlu dipahami lebih mendalam bagaimana membuat sesuai desain dalam pekerjaan, supaya terjadi titik pertemuan antara motif, kemampuan dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Hubungan antara motif, kemampuan dan kepuasan ini akan menghasilkan kinerja-kinerja yang menjadi tujuan dari setiap lembaga atau institusi.

Pencapaian penapsiran kinerja dapat ditentukan berdsarkan beberapa hal, yaitu :

1. Kualitas artinya sampai dimana aktifitas yang dilakukan baik proses maupun hasilnya mendekati kesempurnaan secara ideal sesuai standar yang ditentukan.
2. Kuantitas artinya jumlah kegiatan atau produk jasa yang telah dihasilkan semakin profesional seseorang dalam menjalankan profesinya maka produk jasa yang dihasilkan akan semakin meningkat.
3. Timeline, artinya banyak waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan aktivitas atau pekerjaan semakin profosional seseorang maka akan sedikit waktu yang dihabiskan dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan memperoleh hasil yang maksimal
4. Tingkat penggunaan sumber daya, sukberdaya meliputi manusia, keuangan, materi dan teknik. Semakin frofesional seseorang, maka akan efisien penggunaan sumberdaya dalam menjalankan.
5. Tingkat kemampuan dalam menjalankan fungsi jabatan tanpa supervisi, semakin profesional seseorang akan semakin tinggi kemampuan dalam menjalankan fungsi jabatan tanpa disupervisi.

Apabila dalam belajar terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi, tentunya hasil belajar atau prestasinya juga banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, oleh Yani Daryono dijelaskan, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi belajar, diantaranya :

1. Faktor jasmaniah (faktor fisiologis)
2. Faktor psikologis terdiri :
 - a. Faktor intelektual
 - b. Faktor non intelektual
3. Faktor kematangan fisik maupun psikis

Kegiatan belajar mengajar secara sederhana adalah angkatan proses berjalannya belajar mengajar disekolah yang meliputi siswa guru dalam suatu tempat dan waktu tertentu, serta kesinambungan, kegiatan tersebut bertujuan paling tidak dalam hubungannya dalam penambahan pengetahuan (ilmu), sikap, ketrampilan.

Kegiatan belajar mengajar secara sederhana adalah angkatan proses berjalannya mengajar disekolah yang meliputi siswa guru dalam suatu tempat dan waktu tertentu, serta kesinambungan, kegiatan tersebut bertujuan paling tidak dalam hubungannya dalam penambahan pengetahuan (ilmu), sikap, ketrampilan.

Kegiatan belajar mengajar tidak secara sepenuhnya dapat diterima oleh seluruh siswa. Siswa akan memberikan bukti yang demikian termasuk akan memberikan reaksi dari guru akan mempengaruhi prestasi belajar siswa.

Dengan demikian hasil belajar siswa atau prestasil belajar sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan Kepala sekolah.

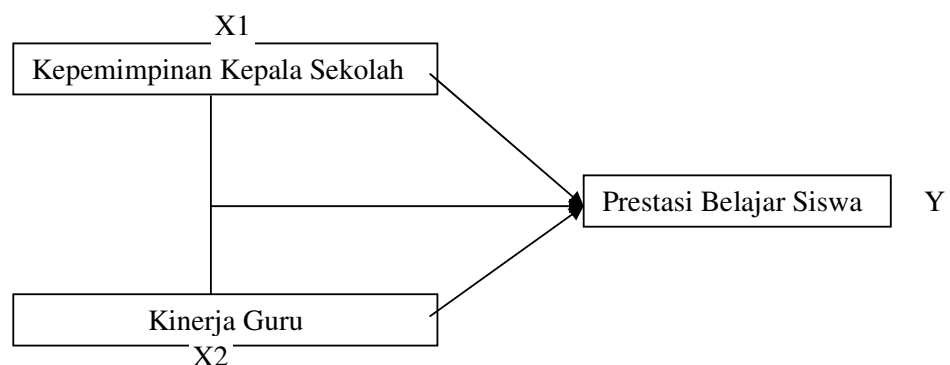
C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan diskripsi teori yang telah diuraikan diatas dapat dibuat landas teori.

Kepemimpinan Kepala Sekolah hakekatnya adanya metode untuk memperdayakan kinerja seluruh warga sekolah guna mencapai tujuan organisasi serta yaitu diantara yaitu diantara meningkatkan prestasi belajar siswa.

Para guru mempunyai kebebasan untuk mengukr sistim kerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Serta prestasi kerja dari masing-masing guru mendapatkan pengakuan secara obyektif dan reaktis yang di informasikan secara berkala. Prestasi kerja dari karyawan di suatu organisasi tersebut.

Hasil belajar atau prestasi belajar sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah dadan dapat di gambarkan sebagai berikut:



D. Pengajuan Hipotesis

Dalam penelitian ini, Hipotesis yang diajukan adalah “ Ada Hubungan yang signifikan antara kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dan prestasi belajar siswa “.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Suatu penelitian akan mencapai hasil yang maksimal dan mencapai sasarannya apabila dalam penelitian itu menggunakan metode penelitian yang tepat. Karena metode itu merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis dengan menggunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama ini digunakan setelah penyelidik atau peneliti memperhitungkan dari segi tujuan penyelidikan serta situasi penyelidikan.

Jadi yang dimaksud dengan metode adalah: suatu cara untuk menguji kebenaran dengan menggunakan teknik dan alat tertentu guna mencapai tujuan dalam penelitian ilmiah.

Menurut Kerlinger (1998 : 17) Penelitian ilmiah adalah penyelidikan yang sistematis, terkontrol, empiris dan kritis tentang fenomena-fenomena alami, dengan dipandu oleh teori dan hipotesis-hipotesis tentang hubungan yang dikira terdapat diantara fenomena-fenomena itu.

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini termasuk penelitian ilmiah jenis deskriptif korelasional, yang berusaha mengungkapkan tentang keadaan atau situasi dan kondisi untuk kemudian diadakan analisis mengenai hubungan antara variabel-variabel.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian: Di Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis Kabupataen Karanganyar.
2. Waktu Penelitian: Bulan Juni sampai Agustus 2010.

C. Populasi dan Sampel

Penyelidikan yang menggunakan hipotesisi nol, akan berhadapan dengan masalah populasi dan sample, sebab pengujian masalah statistik senantiasa berhubungan dengan sekelompok subyek, baik manusia, gejala, nilai tes benda-benda ataupun peristiwa. Populasi yang dihadapi mungkin juga tidak, bergantung pada perumusan penyelidikan.

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Suharsimi, 1996 : 115) yang dimaksudkan untuk diteliti. Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup (Husaini Usman, 1995 : 192) Populasi dibatasi sebagai sejumlah individu yang memiliki sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru dan pegawai serta siswa Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Jetis Kabupaten Karanganyar. Yang berjumlah 45 orang. Sedang sample adalah sebagian atau wakil dari atau bagian dari populasi yang diteliti (Rossefendi, 1994 : 76). Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana tenaga waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono, 2005: 56).

Untuk menentukan jumlah sample agar penelitian yang dilakukan representatif, maka harus dipertimbangkan mengenai waktu, biaya dan kepraktisannya. Kachigan Samkash (1986 : 157) mengatakan :

“In the planning stages of our research we always have to decide upon what size sample to use while time, cost and other practical consideration must be taken into account, we can also make our willing to correlate in our estimate of the population parameter in question”

(Dalam tahap perencanaan penelitian, harus memutuskan tentang ukuran sample dengan mempertimbangkan waktu, biaya dan pertimbangan praktis lain, kita juga dapat membuat keputusan berdasarkan tingkat kesalahan yang akan ditolelir dalam mengatasi parameter (populasi yang dimasalahkan).

Dalam suatu survey atau penelitian tidak selalu perlu untuk meneliti seluruh individu dalam populasi. Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga total atau sensus. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih. (Arikunto, 1990 : 70)

Dari beberapa pendapat di atas, penelitian mengambil pendapat Arikunto yaitu masing-masing 20 % dari semua populasi, sehingga sampelnya adalah $91 \times 50 \% = 45,5 \%$ dibulatkan menjadi 46 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data.

1. Definisi Konseptual

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah menggunakan *Combined sampling*, yaitu sampling-

sampling yang dikombinasikan dengan teknik *Proportional random sampling* dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Proportional sampling

Proportional sampling yaitu cara menentukan anggota sample dengan mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subyek yang ada dalam masing-masing kelompok tersebut (Suharsimi Arikunto, 1990 : 129). Dalam penelitian ini, sample diperoleh dari Sekolah Dasar Negeri 10 Jetis Kabupataen Karanganyar. Meliputi :

- a. Kepala Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis Kabupaten Karanganyar.
- b. Seluruh Guru Baik aguru bidang studi maupun Guru Kelas
- c. Seluruh Siswa Kelas V (lima) Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis Kabupaten Karangnya
- d. Kepala Tata Usaha

2. Random Sampling

Random sampling adalah cara menentukan individu sample dengan acak guna memperoleh sample yanmg representative sehingga setiap anggota memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sample (Sutrisno HAdi, 1994 : 222).

Ciri-ciri yang paling utama dari teknik random sampling yaitu apabila dalam pengambilan sample tidak pilih-pilih. Menurut Winarno Surachmad, (1998 : 49) dikatakan bahwa penyelidikan terhadap

pegawai-pegawai di sebuah kabupaten penelitian cukup mengambil sample sebanyak 15 dari semua pegawai dari setiap unit.

2. Variabel Penelitian

Variabel adalah simbol atau lambang yang padanya kita diletakkan bilangan atau nilai (Kerlinger, 1988 : 49).

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti terdiri atas dua jenis :

- a. Variabel terikat : Prestasi belajar Siswa. (Y)
- b. Variabel bebas meliputi :
 - 1) Kepemimpinan kepala sekolah (X_1)
 - 2) Kinerja Guru (X_2)

3. Batasan Operasional dan Variabel Penelitian

- a. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1).

Merupakan perwujudan dari setiap kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikatornya adalah :

- 1) Unsur-unsur Kepala sekolah
- 2) Aspek-aspek Kepala sekolah.
- 3) Faktor-faktor Kepala Sekolah.
- 4) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Kinerja Guru (X_2)

Yaitu segenap kegiatan menyampaikan materi pelajaran dalam proses belajar mengajar, informasi-informasi dan ide-ide secara timbal balik (dialogis) antara Guru dan siswa. Untuk menumbuhkan saling pengertian dengan maksud untuk menimbulkan tindakan-tindakan yang akan memperlancar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Itu semua dapat dicapai melalui beberapa indikator sebagai berikut :

- 1) Pengertian Kinerja.
- 2) Kinerja Guru.
- 3) Faktor yang mempengaruhi Kinerja.
- 4) Penilaian Kinerja
- 5) Aspek aspek kinerja Guru
- 6) Metode Kinerja Guru
- 7) Standar Kinerja Guru

c. Prestasi Belajar Siswa (Y)

Didalam proses belajar mengajar tentu ada batasan-batasan atau ukuran yang menjadi ketentuan atau acuan untuk dikategorikan berhasil. Sehingga dari hasil tersebut apabila mencapai hasil yang maksimal diatas standar yang menjadi ukuran dikatakan berhasil atau berprestasi. Belajar dapat dikatakan berhasil apabila terjadi perubahan dalam diri siswa, dari pengertian prestasi dan pengertian belajar dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud prestasi belajar adalah hasil yang dicapai atau perubahan terhadap suatu usaha yang relatif menetap

dalam tingkah laku yang terjadi sebagai suatu pola baru dari pada reaksi yang berupa :

- 1) Kecakapan yang berhubungan dengan apa yang dipelajari.
- 2) Mewujudkan sikap yang berkaitan dengan pembelajaran.
- 3) Menjadi kebiasaan yang positif dari apa yang telah dipelajarinya.
- 4) Kepandaian yaitu telah sampai pada ukuran yang telah ditetapkan.

Dari beberapa hal di atas dapat dikatakan berprestasi belajar itu apa bila terpenuhi indikator yang berkaitan dengan masalah prestasi belajar, diantaranya :

- 1) Pengertian prestasi belajar
- 2) Konsep Prestasi belajar.
- 3) Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis :

- a) Data primer, yaitu data yang diperoleh dari Kepala sekolah dan seluruh Guru yang ada di Sekolah Dasar negeri 01 Jetis Kabupaten Karanganyar. dengan cara memberikan angket.
- b) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari catatan-catatan atau dokumen yang ada di Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis Kabupaten Karanganyar.

5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti cermat, lengkap dan sistematis, sehingga lebih mudah untuk diolah. (Suharsimi Arikunto, 1996 : 150). Instrumen penelitian memiliki variasi dan jenis-jenis antara lain : angket, ceklist (*check-List*) atau pedoman wawancara, dan pedoman dalam pengamatan.

Instrumen penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan tesis ini adalah jenis yang diberikan kepada responden.

6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini ada dua jenis data yang akan peneliti kumpulkan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif dikumpulkan untuk memperoleh keterangan yang mendalam mengenai obyek penelitian. Sedangkan data kuantitatif dikumpulkan untuk memperoleh gambaran diskriptif yang dapat menunjang dan mempertajam data kuantitatif.

Untuk memperoleh data tersebut di atas penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut :

a) Angket

Yaitu suatu metode untuk mendapatkan data/informasi mengenai pribadi dan lain-lain hal yang diperlukan dari responden (Suharsimi Arikunto, 1989 : 124). Metode ini juga sering disebut

dengan metode questioner atau interview tertulis dimana responden dihubungi lewat daftar pertanyaan tertulis mengenai pendapat, keyakinan dan kesan pribadinya (Winarno Surachmad, 1990 : 180).

Metode ini penulis gunakan sebagai sarana utama untuk memperoleh data dari Kepala Sekolahn Seluruh guru daqn semua karyawan yang ada di Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis Kabupaten Karanganyar. Dipilihnya metode angket ini sebagai sarana utama dalam penelitian ini karena beberapa pertimbangan :

- 1) Angket dapat dignakan untuk mengumpulkan data dari sejumlah responden yang menjadi sample.
- 2) Dengan angket, responden akan lebih leluasa dalam menjawab setiap pertanyaan tanpa terpengruh sikap dan mental antara hubungan penelitian dan reponden.
- 3) Sebelum menjawab, responden dapat memikirkan masak-masak atas pilihannya.
- 4) Lebih ekonomis dari segi tenaga, biaya dan waktu

Adapun kisi-kisi untuk menyusun pertanyaan mencakup tiga variable, yaitu :

X_1), Kinerja Guru (X_2) dan Prestasi Belajar (Y) menggunakan skala Likert dengan skor tiap item sebanding berikut :

SI (selalu)	= 5
Sr (sering)	= 4
Kd (kadang-kadang)	= 3
Jr (jarang)	= 2

Tp (tidak pernah) = 1

Dengan demikian skor tiap item minimal 1 dan maksimal 5, sehingga apabila dijumlah secara keseluruhan untuk setiap responden akan memperoleh skor/nilai minimal 20 dan maksimal 100.

b) Observasi

Observasi berarti pengamatan. Yang menjadi pengawasan di sini ialah cara mengumpulkan data dengan menggunakan indra terutama pengelihatian dan indra pendengaran. Dapat pula diartikan mengadakan pengamatan dan pencatatan dengan sistematis terhadap fenomena-fenomena atau gejala-gejala yang diselidiki (Sutrisno Hadi, 1990 : 4).

Teknik observasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu teknik observasi langsung, yaitu dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala subyek yang diteliti. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang gambar umum dan keadaan Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Jetis, Kabupaten Karanganyar. serta untuk mengetahui kinerja Guru dan para pegawainya.

c) Interview/Wawancara

Yaitu suatu metode pengumpulan data dengan komunikasi langsung antara peneliti atau penyelidik dengan subyek peneliti

(Sutrisno Hadi, 1990: 136). Dengan kata lain merupakan dialog untuk memperoleh informasi.

Bentuk interview yang penulis gunakan adalah interview cara bebas dan cara terpimpin, yakni kepada Kandepag, pegawai /karyawan dengan maksud untuk memperoleh informasi tentang tanggapan, pendapat dan motivasi mereka terhadap pelaksanaan tugas sehari-hari.

d) Dokumentasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya. (Suharsimi Arikunto : 62).

Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data mengenai gambaran umum Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis Kabupaten Karanganyar.

7. Ujian Validitas dan Relibilitas

a. Uji Validasi

Uji validasi digunakan untuk mengetahui tingkat validasi (keabsahan) dari suatu instrument. Instrument peneliti dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur (Imam Ghazali, 2001 : 131). Dikatakan valid apabila $r_{hit} \geq r_{tab}$ dan tidak valid apabila $r_{hit} < r_{tab}$. perhitungan analisa validitas memanfaatkan bantuan program SPSS 10.) for window, sehingga keputusan ujinya semua

sudah terdapat dalam tampilan. Dalam penelitian ini digunakan rumus product dari Pearson, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

dimana :

r_{xy} : Koefisien kolerasi

X: skor item

Y: skor total item tiap subyek

N: banyaknya subyek uji coba

b. Uji Realibilitas

Suatu angket dikatakan reliable manakala jawaban atas angket itu mantap, dalam artian bahwa angket itu konsisten, stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2001 : 129). Oleh karena itu serupa (Muhamad Natsir, 1988 : 161). Rumus yang digunakan untuk mengukur realibilitas adalah Alpha (Alpha Cronbach) :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : reliabilitas instrument

k : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varian butir

σ_1^2 : varians soal

Rumus ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai. Dalam penelitian ini skor nilai yang digunakan adalah 1 – 5 untuk semua variable. Mengenai penghitungannya menggunakan jasa komputer.

8. Teknik Analisa Data

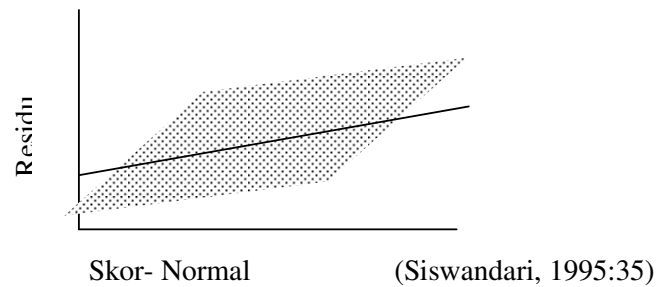
Data yang berhasil kumpulkan selanjutnya diadakan pengujian dengan regresi ganda dua predictor, yang terlebih dulu dilakukan uji prasyarat analisis untuk mengetahui apakah data tersebut layak atau tidak dengan menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, linieritas dan multikolinieritas yang semua perhitungannya menggunakan bantuan SPSS 10.0 for Windows sehingga dimungkinkan tanpa menampilkan rumus statistiknya.

a. Uji Prasyarat Analisis

1) Uji Normalitas

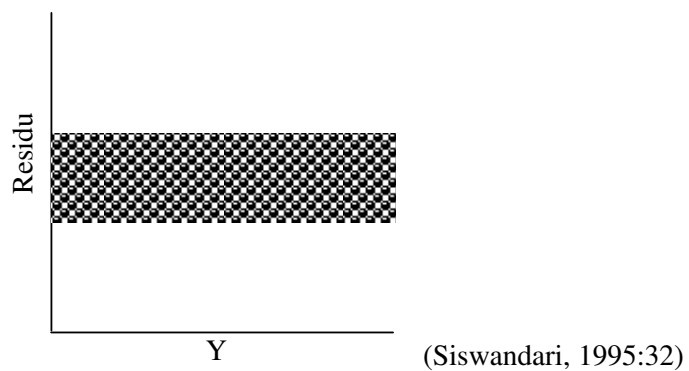
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residu berdistribusi nor atau tidak yaitu dengan membuat plot antara residu versus onderreed normal (skor norma dari residu yang bersangkutan).

Jika residu distribusi normal, maka plot yang diperoleh akan tampak sebagai garis lurus.



2) Uji Linearitas

Uji linearitas ini digunakan untuk mengetahui atau mendeteksi adanya hubungan linear antara variabel X dan Y. Jika dari hasil pengolahan data diperoleh suatu plot yang menggambarkan suatu diagram pencar/tidak berpola, berarti terdapat hubungan linear antara variabel X dan Y.



3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui independensi antara prediktor apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dengan menggunakan rumus koefisien korelasi sederhana X_1 dan X_2 :

$$r_{X_1X_2} = \frac{n \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{(\sum X_1)^2\} \{n(\sum X_2)^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

dimana n merupakan jumlah data observasi.

Koefisien korelasi adalah angka yang menunjukkan seberapa erat hubungan antar variabel.

b. Uji Hipotesis

1) Analisa Regresi Ganda

Analisa ini digunakan untuk signifikansi kontribusi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi belajar Siswa, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Belajar Siswa

A = Bilangan konstanta

X1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

X2 = Kinerja Guru

B1 = Koefisiensi regresi pada X_1

B2 = Koefisiensi regresi pada X_2

E = Variabel gangguan

c. Uji T

Uji t ini bertujuan menguji keberartian koefisien regresi apakah nilai b_1 dan b_2 yang diperoleh memang nilai yang sebenarnya ataukah nilai yang diperoleh secara kebetulan saja. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

1) Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) :

- (a) Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternative (H_a).

$H_0 : \beta_1 = 0$: Koefisien Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) tidak berarti atau tidak berkontribusi terhadap Prestasi Belajar Siswa (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$: Koefisien komunikasi organisasi berkontribusi terhadap keefektifan organisasi (Y).

- (b) Level Of significance $\alpha = 0,52/2$ dengan derajat kebebasan ($n-1-k$). Adapun nilai t hitungnya :

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

- (c) Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

$$(-\alpha/2, n-1-k)$$

$$(\alpha/2, n-1-k)$$

2) Kinerja Guru (X_2) :

- (a) Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

$H_0: \beta_1 = 0$: Koefisien Kinerja Guru (X_2) tidak berarti atau tidak berkontribusi terhadap Prestasi Belajar Siswa (Y).

$H_a: \beta_1 \neq 0$: Koefisien disiplin kerja (X_2) berarti atau berkomunikasi terhadap keefektifan organisasi (Y).

- (b) Level of significance $\alpha = 0,52/2$ dengan derajat kebebasan ($n-1-k$). Adapun nilai t hitungnya :

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

- (c) Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

$$\overline{(-\alpha/2, n-1-k)} \qquad \qquad \qquad (\alpha/2, n-1-k)$$

d. Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah koefisien variabel independent secara bersama-sama mempunyai kontribusi yang berarti (signifikan) terhadap variabel dependen. Dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1) Komposisi hipotesisi

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$: Koefisien Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Kinerja Guru (X2) tidak Memberikan kontribusi terhadap Prestasi belajar siswa (Y)

$H_a : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$: Koefisien kinerja Guru, (X1) dan Prestasi belajar Siswa, (X2) tidak memberikan kontribusi terhadap efektifitas organisasi (Y)

2) Level of significance $\alpha = 0,05$

3) Nilai F tabel = 0,05 ; (k); (n-1-k)



4) Nilai F hitung

$$F_{hitung} = \frac{SSR / k}{SSE / n - 1 - k}$$

Dimana :

SSR = Sum squares regression

SSE = Sum of squares residu

N = jumlah sample

K = banyaknya predictor yaitu kinerja Guru, (X1) dan

Prestasi belajar siswa (X2)

e. Menentukan Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengukur derajat kontribusi antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dengan menggunakan rumus :

$$R^2 = \frac{b_1(\sum X_1Y) + b_2(\sum X_2Y)}{Y}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis Jaten Karanganyar.

Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis Jaten Kabupaten Karanganyar terletak di desa Jetis Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. Letak posisi gedung sekolah berada pada posisi yang tepat. Karena disekitar lokasi bangunan sekolah masih jauh dari sekolah yang sedrajat dengan Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis Jaten Kabupaten Karanganyar. Komunikasi untuk menuju tempat belajar mudah di tempuh dengan berbagai sarana transportasi yang ada sekarang. Baik yang sifatnya sederhana maupun yang modern sehingga ini merupakan salah satu kemudahan yang diperlukan untuk mendukung menuju sekolah.

Dilokasi Sekolah dasar Negeri Jaten juga dekat dengan sekolah Menengah Pertama Negeri, dengan demikian lingkungan para pelajar bisa memberikan pengaruh untuk menunjang kepada lingkungan pelajar dalam dunia pendidikan.

Masyarakat disekitar Sekolah Dasar anegeri 01 Jetis sangat mendukung dengan adanya Sekolah dasar Negeri sebab secara seratus persen penduduk yang ada disekitar Sekolah Dasar adalah masyarakat yang berpendidikan, sehingga animo muntuk pelaksanaan pendidikan

agama islam yang ada sangat mendapat dukungan dari masyarakat setempat. .

a. Latar belakang didirikanya Sekolah Dasar Negeri 01 jetis

Masyarakat Jetis Kecamatan Jaten adalah masyarakat yang sejak awal adalah berjiwa perjuangan sehingga pada awal perkembangan kemajuan Negara ini mengikuti adaptasi sesuai dengan kondisi yang ada pada waktu itu. Belum lama masyarakat lepas dari gejolak keadaan Negara, yang pada waktu itu masih belum jauh dari pengaruh pemberontakan PKI, masyarakat bersemangat untuk merubah kehidupan kepada tatanan yang lebih maju. Maka masyarakat setempat yang mayoritas berwawasan luas dalam memberanikan diri mendirikan Sekolah Dasar guna menangkal pengaruh politik yang berbau pemberontakan komunis. Sekolah dasar Negeri 01 Jetis berdiri pada tahun 1973, di desa Jetis, Kecamatan Jaten kabupaten Karangnayar. Pada tahun itu pemerintah yang masih berbau politik pemberontakan maka pemerintah yang ada, baru gencar-gencarnya mengembalikan kondisi pemerintahan dengan mencanangkan membangun bersama terhadap negara tercinta ini, salah satu yang diprioritaskan adalah dalam dunia pendidikan. Sebagai masyarakat dan warganegara yang ikut ambil bagian dalam hal pembangunan maka masyarakat sepakat untuk memndirikan sekolah. Karena masyarakat yang berada disekitar desa Jetis adalah mayoritas berpendidikan,maka dasar yang menjadi pemikiran untuk mendirikan sekolahpun juga di

utamakan tentang pendidikan. Satu sisi kondisi pemerintah yang ada pada waktu itu adalah baru semangat-semangatnya mengadakan program pembangunan maka masyarakat memadukan dua pandangan antara pengetahuan umum dan tidak lepas dari masalah moralitas bangsa dan negara.

Masyarakat di sekitar lokasi Sekolah dasar Negeri 01 Jetis sepakat menunjuk. Seorang tokoh setempat yang dipercaya untuk memegang dan sekaligus manajemen pada waktu pelaksanaan pembangunan berdirinya sekolah. Beliau adalah bernama : Sumarna, HW. Ssejalan berkembangnya waktu dan masa, dan ilmu pengetahuan yang semakin maju, maka yang harus di prioritaskan dalam mengembangkan Sekolah Dasar adalah bagaimana memajukan Sekolah dasar tersebut. Salah satu keputusan yang diambil adalah Bagaimana mengubah status Sekolah dasar tersebut menjadi sekolah yang berstatus Negeri. Dengan status negeri tentu akan menjadi perhatian khusus dari masyarakat di sekitarnya. Ini bertujuan agar supaya bagaimana Sekolah Dasar tersebut itu kedepan mampu beradaptasi dengan dunia pendidikan yang setara yang ada pada waktu itu. Maka status sekolah diusahakan agar mampu bersaing dan berprestasi sehingga akan membawa perubahan yang baik, dalam hal apapun. Tentu disini berubah kedalam kualitas yang lebih baik. Para tokoh setempat berusaha mengajukan kepada pemerintah agar supaya status sekolah menjadi sekolah Negeri. Dan usaha itu dapat berhasil. Maka pada

tahun 1982, menjadi Sekolah Dasar Negeri. Sebab dengan jalan begini sarana dan prasarana sekolah yang berhubungan dengan apa saja tentu berbeda dengan status yang dahulu. Tidak sampai disitu, supaya letak tanggung jawab tidak hanya sebatas bergantung pada berstatus swasta, para tokoh masyarakat sepakat, bagaimana Sekolah Dasar tersebut secara penuh dikelola oleh pemerintah, sebab secara dedikasi dan status menjadi sekolah Negara. Secara persyaratan yang diajukan oleh pemerintah kepada masyarakat setempat, dan ternyata masyarakat mampu memenuhinya maka Sekolah Dasar itu berstatus Negeri. Hal ini terjadi pada tahun 1977. Sejak sekolah itu berstatus negeri yang sampai sekarang sudah berjalan hampir tiga puluh tiga tahun ternyata mampu memberikan jawaban apa yang sementara ini menjadi harapan dan tuntutan masyarakat. Dalam prestasi hasil belajar, sudah tiga puluh kali mengadakan ujian akhir Nasional (UAN), sudah duapuluh tiga kali lulus seratus persen ini bukti bahwa sebuah lembaga dapat berkembang dengan baik dan bermutu, itu dibutuhkan sebuah manajemen yang baik dan sarana dan prasarana yang memadai. Salah satu Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis kecamatan Jaten kabupaten Karanganyar, yang diambil oleh peneliti sebagai tempat penelitian, dikarenakan salah satu contoh pengembangan yang berangkat dari kesungguhan yang sesungguhnya hingga pantas diketahui faktor apa yang menyebabkan dan cara apa yang dilakukannya.

b. Identitas Sekolah.

1. Nomor statistik sekolah : 12333910001
2. Nomor Identitas sekolah : 10005
3. Nama sekolah : SD Negeri 01 Jetis
4. Alamat sekolah
 - Dukuh : Jetis
 - Desa : Jetis
 - Kecamatan : Jaten
 - Kabupaten : Karanganyar
 - Propinsi : Jawa Tengah
 - Kode Pos : 57771
 - Telpon : 081329498973
5. Status Sekolah : Negeri
6. No Akta Pendirian : 421.2/017/III/01/84
7. Tahun berdiri sekolah : 1925
9. Luas tanag sekolah : 2900 m²
10. Luas Bangunan sekolah : 562 m²
11. Status tanah : 2900 m²
12. Jarak dengan sekolah lain yang setara kurang lebih tiga kilo meter
13. Waktu penyelenggaraan proses belajar mengajar dilaksanakan pada waktu pagi hari.
14. Sk terakhir/ penegerian : No. Wk / 5 . a / pp. 032 / 88 /97.
 tgl/bln/thn: 10 April 1977.

15. Sk Akreditasi terakhir, No. kw . 11.4/4/ pp .032 / 16. 39.

16. Penyelenggara Sekolah : Kementrian Pendidikan a Kebudayaan Republik Indonesia.

c. Tenaga edukatif.

Dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar sudah memenuhi kreteria pendidikan pada umumnya. Baik dari sara dan prasarana yang berupa materiil dan non materiil. Dari faktor materiil Gedung sekolah sudah memenuhi standar dan ukuran yang telah menjadi ketetapan pemerintah, baik ukuran dan mutu bangunan yang ada. Dari tenaga Edukatif, seluruh guru yang mengajarnya adalah sudah sesuai dengan SIM dan bidang studi yang sesuai, baik itu nateri pelajaran Agama atau materi pelajaran umum. Tingkat pendidikan para guru seluruhnya adalah sarjana. didalam pencapaian tujuan atau hasil dari belajar setiap melaksanakan Ujian Akhir Nasional selalu mencapai hasil yang maksimal. Sejak sekolah ini berstatus Negeri mengikuti ujian akhir sebanyak 23 kali hanya dua kali tidak lulus seratus persen, itupun dikarenakan kondisi anak yang memang tidak mampu yang disebabkan diluar faktor pada umumnya. Sehingga dalam adaptasi dengan sekolah pada umumnya yang setara yang berada di wilayah Jetis kecamatan Jaten baik yang berstatus swasta maupun Negeri Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis Jaten Kabupaten karanganyar mampu beadaptasi dengan sekolah lain.. berangkat dari hasil tersebut, maka penulis

mencoba menggunakan Sekolah Dasar Negeri tersebut sebagai salah satu tempat penelitian guna sebagai ukuran untuk mengambil sampel dalam sebuah Kepemimpinan, kinerja dan prestasi belajar yang dibangun dengan dasar menciptakan manajemen dalam suatu kinerja mampu memberikan dorongan, motivasi dan menciptakan efektifitas kerja terutama dalam dunia pendidikan.

d. Struktur Organisasi SD Negeri 01 Jetis Kabupaten Karanganyar.

Komite Sekolah

Kepala Sekolah

Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum

Wakil Kepala Sekolah Bagian Kesiswaan

Wakil Kepala Sekolah Bagian Hubungan Kemasyarakatan

Wakil Kepala sekolah Bagian Perlengkapan

Wali Kelas siswa

Guru Kelas.

Guru Mata pelajaran

Guru Bimbingan Konseling

Staf dan Karyawan

Penjaga Sekolah

e. Visi dan Misi Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis Jaten

Visi: Terwujudnya peserta didik yang beriman dan bertaqwa berakhlaq karimah, ber ilmu amallah dan beramal ilmiah, sehat jasmani dan rohani kreatif serta inovatif.

Misi: mengupayakan pelaksanaan kurikulum sekolah dasar negeri yang bercirikan ilmunan secara optimal mewujudkan keinginan peserta didik dan masyarakat sesuai dengan perkembangan lingkungan

e. Prestasi sekolah

1. Juara III seni musik rebana tingkat Kabupaten Karanganyar
2. Juara I lomba lukis dan mewarnai
Tema : Hari kartini dan Hardiknas 2000
3. Trophy favorit kasih sayang dari yayasan an ak-anak tercinta Jakarta.

B. Analisis Data

1. Hasil Uji Coba Instrument Penelitian

Hasil analisis validitas dan reliabilitas ketiga instrumen variabel yaitu Kepemimpinan Kepala sekolah (X_1), Kinerja Guru (X_2) dan Prestasi Belajar Siswa (Y) berikut ini

Hasil analisis validitas untuk angket variabel Manajemen Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dari 20 item soal yang diujicobakan kepada 30 responden semuanya valid dengan tingkat signifikansi 0.05 %.

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ini mempunyai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 0.884.

Hasil analisis validitas untuk angket variabel Kinerja Guru (X_2) dari 20 item soal yang diujicobakan kepada 30 responden semuanya valid dengan tingkat signifikansi 0.05 %. Variabel Kinerja ini mempunyai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 0.856.

Hasil analisis validitas untuk angket variabel Prestasi Belajar (Y) dari 20 item soal yang diujicobakan kepada 30 responden semuanya valid dengan tingkat signifikansi 0.05 %. Prestasi belajar Variabel Kinerja Guru ini mempunyai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 0.827.

2. Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 60 orang Kepala Sekolah, Guru dan Siswa serta pegawai Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis Jaten Kabupaten Karanganyar, dapat di jelaskan sebagaimana deskripsi data di bawah ini.

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar angket kepada 60 responden yang kesemuannya merupakan Kepala sekolah, Guru, Karyawan dan siswa serta seluruh staf yang ada di Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis Kecamatan Jaten Kabupaten Karangnyar.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas pertama adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan variabel bebas kedua Kinerja Guru, Kepala Sekolah

,guru dan karyawan Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis, kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi Belajar Siswa.

Lebih jelasnya di bawah ini secara berturut-turut peneliti sajikan data hasil penelitian secara terperinci dari masing-masing variabel.

Tabel IV.1
Deskripsi Data Komunikasi Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	60	59	94	80.68	8.756
Kinerja Guru (X2)	60	61	90	76.05	7.621
Prestasi belajar (Y)	60	61	96	78.93	8.322
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Data primer diolah, 2010

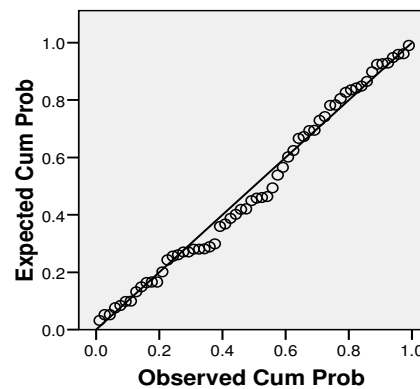
Hasil kuesioner yang telah dibagikan terhadap 60 orang responden yang meliputi guru dan pegawai Sekolah Dasar negeri 01 Jetis Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar untuk Prestasi Belajar(Y) didapatkan nilai rata-rata sebesar 78,93 dan standar deviasi 8,322. Untuk Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) rata-rata sebesar 80,68 dan standar deviasi sebesar 8,756, sedangkan untuk kinerja Guru (X_2) didapatkan rata-rata sebesar 76,05 dan standar deviasi sebesar 7,621.

3. Uji Normalitas dan Linieritas

a. Uji Normalitas

Adapun hasil pengujian normalitas data terhadap hasil pengumpulan data kuesioner secara keseluruhan berdasarkan residu distribusi normal dengan plot didapatkan sebagaimana ditunjukkan oleh grafik di bawah ini.

Dependent Variable : Prestasi Belajar (Y)

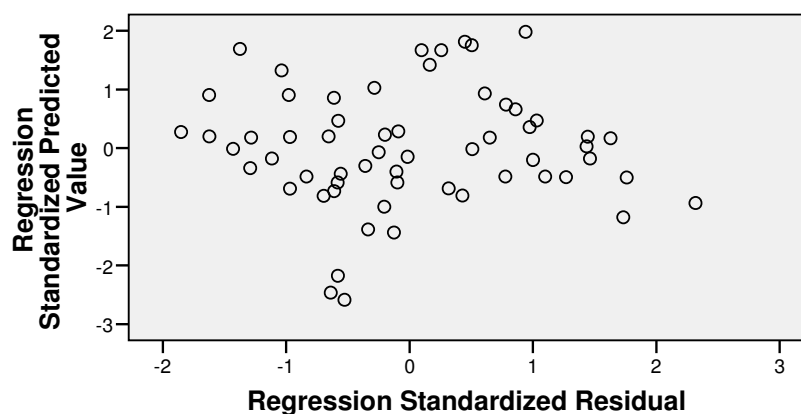


Grafik IV.1. Normalitas Data

Tampak pada grafik di atas bahwa nilai residual berdistribusi normal dengan mengikuti garis lurus $Y = X$.

b. Uji Linieritas

Adapun hasil pengujian linieritas data terhadap hasil pengumpulan data kuesioner secara keseluruhan berdasarkan hubungan antara Y dengan X yang merupakan plot yang berpencar/tidak berpola didapatkan sebagaimana ditunjukkan oleh grafik di bawah ini.



Grafik IV.2. Linieritas Data

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa antara \hat{Y} prediksi dengan residualnya merupakan plot yang berpecah di antara nilai prediksi -2 hingga 2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

c. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas ini bertujuan untuk mengetahui independensi antara prediktor apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dengan menggunakan rumus koefisien korelasi sederhana X_1 dan X_2 . Hasil pengujian korelasi dapat diketahui dari tabel berikut:

Tabel IV.2
Korelasi Multikolinearitas

Correlations				
		Prestasi belajar (Y)	Kepemimpinan kepala sekolah (X1)	Kinerja guru (X2)
Pearson Correlation	Prestasi belajar(Y)	1.000	.560	.597
	Kepemimpinan Kepala sekolah (X1)	.560	1.000	.447
	Kinerja guru (X2)	.597	.447	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi belajar (Y)	.	.000	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.000	.	.000
	Kinerja guru (X2)	.000	.000	.
N	Prestasi belajar (Y)	60	60	60
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	60	60	60
	Kinerja guru (X2)	60	60	60

Sumber: Data primer diolah, 2009

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kolinearitas data penelitian sebagaimana dijelaskan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa r hitung memiliki nilai $< r$ tabel atau ($p = 0,447$, $p = 0,560$, dan $p = 0,597$). Untuk Prestasi Belajar dengan kepemimpinan kepala sekolah sebesar $0,560 > 0,05$ pada taraf signifikansi 5% sedangkan untuk Kinerja Guru dengan Prestasi Belajare sebesar $0,597 > 0,05$ pada taraf signifikansi 5%. Linieritas antara X1 dengan X2 sebesar $0,447 > 0,05$ pada taraf signifikansi 5%.

4. Uji Hipotesis

Hasil pengujian untuk regresi linier berdasarkan pengujian regresi dengan model penelitian $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$ didapatkan sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.883	9.161		1.625	.110
	Kepemimpinan kepala sekolah (X1)	.348	.103	.366	3.379	.001
	Kinerja guru (X2)	.473	.118	.433	3.991	.000

a. Dependent Variable: Prestasi belajar (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2009.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier tersebut maka diperoleh persamaan garis regresi estimasi sebagai berikut: $Y = 14,883 + 0,348X_1 + 0,473X_2$

Koefisien regresi tersebut memiliki arti yaitu apabila nilai Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja konstan, maka Prestasi Belajar sebesar 14,883. Sedangkan apabila nilai Kinerja konstan, maka adanya peningkatan kepemimpinan kerja akan meningkatkan prestasi belajar sebesar 0,348 satuan. Sedangkan apabila nilai komunikasi kerja konstan, maka adanya peningkatan Kinerja guru akan meningkatkan Prestasi Belajar 0,473 satuan.

a. Uji t Kepemimpinan Kepala sekolah (X_1)

Berdasarkan tabel IV.3 diketahui t hitung untuk Kepemimpinan kepala sekolah (x_1) sebesar 3,379 atau dengan ketentuan:

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{\beta}{Sb} \\
 &= \frac{0,348}{0,103} = 3,379
 \end{aligned}$$

Pada taraf signifikansi 0,05 didapatkan $p = 0,001$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Belajar (Y).

b. Uji t Kinerja Guru (X_2)

Berdasarkan tabel IV.3 diketahui t hitung untuk Kinerja Guru (x_2) sebesar 3,991 atau dengan ketentuan:

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{\beta}{Sb} \\
 &= \frac{0,473}{0,118} = 3,991
 \end{aligned}$$

Pada taraf signifikansi 0,05 didapatkan $p = 0,000$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi (Y).

c. Uji F (Uji simultan)

Hasil pengolahan data untuk uji simultan dapat diketahui berdasarkan tabel berikut:

Tabel IV.4
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1894.234	2	947.117	24.634	.000 ^a
	Residual	2191.499	57	38.447		
	Total	4085.733	59			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Efektivitas Organisasi (Y)

Sumber: Data sekunder diolah, 2009

Berdasarkan tabel IV.4 tersebut dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 24,634 dengan prob ($p = 0,000$) pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ memiliki pengaruh yang nyata ($p < \alpha$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dengan Kinerja Guru (X2) memiliki pengaruh secara serentak terhadap Prestasi Kinerja (Y).

d. Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian terhadap koefisien determinasi dapat dijelaskan seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel IV.5
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.445	6.201

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Efektivitas Organisasi (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2009

Koefisien determinasi menjelaskan perubahan variasi variabel dependen yang disebabkan oleh variasi perubahan variabel independen secara bersama-sama. Diketahui dari hasil pengolahan data $R^2 = 0,464$ untuk variabel independen lebih dari 2 digunakan *Adjusted* $R^2 = 0,445$. Dengan demikian besarnya koefisien determinasi atau variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan variasi variabel independen sebesar 44,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Prestasi belajar dapat dijelaskan melalui adanya Kepemimpinan dan kinerja sebesar 44,5% sedangkan sisanya atau sebesar (100-44,5) atau 54,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

C. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Steers (1985) menyebutkan bahwa banyak faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi belajar yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah struktur organisasi, teknologi, Kinerja Guru, lingkungan eksternal, iklim organisasi, kemampuan dan komitmen karyawan, motivasi kerja dan kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah, termasuk bagaimana mengatur sumber daya manusia yang ada sehingga mampu mencapai tujuan.

Sebagaimana diungkapkan oleh Steers (1985 tersebut) pada penelitian ini didapatkan bahwa Prestasi Belajar dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala

Sekolah secara signifikan dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian tersebut.

Seseorang, kelompok, atau organisasi di dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari akan dapat lebih efektif dalam bekerja memerlukan Kepemimpinan yang tidak hanya verbal atau non verbal namun lebih dari itu, dengan adanya kerjasama yang baik antar departemen atau unit diharapkan adanya kelancaran kinerja dan terciptanya suasana kerja yang baik.

Menurut pasal 29 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian disebutkan bahwa peraturan disiplin merupakan suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dituruti atau larangan itu dilanggar. Adanya peraturan tersebut dimaksudkan agar karyawan mematuhi dan mentaati serta melaksanakan peraturan disiplin kinerja tersebut.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan berprestasi. Jelas bekerja dengan rajin, disiplin dan memaksimalkan sarana yang ada akan membawa perubahan yang diinginkan. Apabila potensi yang ada dalam diri manusia tadi dikelola dengan baik, sarana terpenuhi di arahkan dan dibina dengan baik oleh orang yang profesional dan mengelola dengan benar maka akan membawa kemajuan yang positif dalam kehidupan ini. Contoh ini semua telah ada dalam diri Rosululloh yang dimulai sejak masih usia dini sampai diangkat menjadi Rosul Allah maka Islam itu telah sempurna baik secara aturannya maupun tindakan yang harus dilakukan.

Sastrohadiwiryono (2003) lebih lanjut menjelaskan bahwa tujuan khusus disiplin kinerja (kinerja guru) antara lain adalah: a) agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen, b) dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya, c) dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, d) dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan, e) tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2002 : 194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kinerja (kinerja guru) atau karyawan pada suatu organisasi, atau lembaga diantaranya 1) tujuan dan kemampuan; 2) teladan pemimpin; 3) balas jasa; 4) keadilan; 5) waskat; 6) sanksi hukuman; 7) ketegasan; 8) hubungan kemanusiaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi belajar pada Sekolah Dasar negeri 01 Jetis Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. Terbukti berdasarkan hasil penelitian didapatkan $p(X_1) = 0,01$ signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($p < \alpha$).
2. Ada pengaruh antara kinerja guru dengan Prestasi belajar siswa pada Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. Terbukti berdasarkan hasil penelitian didapatkan $p(X_2) = 0,000$ signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($p < \alpha$).
3. Ada pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. terhadap prestasi belajar siswa Sambi Sekolah Dasar Negeri 01 Jetis, jaten Kabupaten Karanganyar, Terbukti berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai $F_{hitung} = 24,634$ signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($p = 0,000 < \alpha$).

B. Implikasi

1. Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, berkenaan dengan pengaruh yang cukup signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi belajar siswa pada Sekolah Dasar Negeri 01 jaten

Kabupaten Karangnayari, maka diharapkan mulai dari kepala sekolah, guru, siswa dan seluruh karyawan ynag berkaitan pada sekolah Dasar Negeri dapat meningkatkan efektivitas kerjanya dengan jalan meningkatkan (segala kegiatan yang terkait dengan peningkatan efektivitas kerja):

2. Bagi penulis dan peneliti lain hasil penelitian dapat dimanfaatkan sebagai bahan pembanding bagi penelitian berikutnya mengingat hasil penelitian ini telah terbukti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru berpengaruh secara signifikan dan kinerja Guru terhadap prestasi belajart siswa baik secara parsial maupun simultan.

C. Saran

4. Secara umum hasil penelitian ini masih perlu dikaji ulang dan di bahas secara lebih mendalam agar hasil penelitian lebih dapat dipertanggungjawabkan dan layak untuk dikonsumsi baik bagi kalangan akademis maupun praktisi yang berkecimpung dalam bidang organisasi maupun sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kerjanya.
5. Bagi Pemda Karanganyar dalam meningkatkan efektivitas kerjanya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai rujukan, telah diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru merupakan faktor yang berpengaruh baik secara parsial maupun serentak terhadap peningkatan Prestasi belajar siswa.

Bagi penelitian yang sejenis selanjutnya agar dapat memberikan perbaikan dan peningkatan mutu hasil penelitian baik itu dengan upaya penambahan variabel maupun jumlah responden sebagai subyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- _____, Undang-Undang Dasar 1945.
- _____, Undang-Undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003
- Antonio, Muhammad Syafii. 2007. *Muhammad SAW, The Super Leader Super Manager*. Jakarta: Tazkia Multimedia & ProLM Centre. Prof.
- Arikunto, Suharsimi & Lia Yuliana. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta Atzine, Amitai, 1989, *Organisasi Modern*, Terjemahan Suratin, UI Jakarta :
- As'ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: liberty.
- Bhudianto, Wahyu, 2000, *Human Relations*, Surakarta: UNISRI Press
- Bungin, Burhan, 2005, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Prenada Media
- Darsowiryo, Sukardi, 1986, *Komunikasi Administrasi*, Surakarta: Fisipol UNS
- Departemen Agama, 2003, *Himpunan Peraturan tentang Kepegawaian*, Jilid I dan II, Jakarta, Sekretariat Jendral Biro Kepegawaian
- Departemen Agama, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, 1993, Jakarta, Intermasa
- Depdiknas, 2006, *Estándar kompetensi kepala Sekolah*
- Dessler, Gary. 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prehallindo, Jakarta.
- GBHN, 1996, *Perum Percetakan Negara Republik Indonesia*
- Ghonzali, Imam. 2005, *Aplikasi Analisis Multivariabel dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, 1995. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Hadi, Sutrisno, 2002, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fak. Psikologi UGB
- Handoko, Hany T. 1999, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan kesebelas. Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2000, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heijarachman dan Suad Hasan. 1996, *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE UGM
- Istirokhah, 2008. *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, etos kerja, profesionalisme, pendidikan dan latihan terhadap kinerja guru di MAN 1 Banjarnegara*, Tesis MM – AUB (tidak dipublikasikan).
- Jennings, E Emerson et, al. 1992. *Kepemimpinan*. Semarang: Dahara Prize
- Kartono, Kartini, 1998, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kasim Suparmin, 2004 *analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Kristen Mojowarno*, Tesis MM-AUB (tidak dipublikasikan).
- Koontz, 1990, *Management*, 8th ed, Mc. Graw-Hill Inc, New York.
- Kurniawan, Muhammad. 1999, *Pengaruh gaji dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada BRI cabang Katamso Yogyakarta*. Skripsi. UII Yogyakarta (tidak dipublikasikan).
- Mangkunegara. 2002, *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, bandung.
- Moerdjiono, Imam, 2002, *Kepemimpinan & Keorganisasian*, Jakarta: Jakarta : UII Press
- Moloeng j, Lerxy, 2005, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Morrison, 1993, *Understanding Human Motivation ; Cognitive Approach*. New York. Macmillan Co. Inc.
- Muhammad, Arni, 2005, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Nainggolan, H, 1987, *Pembinaan Pegawai Nageri Sipil*, Jakarta: BAKN
- Niti Semito, Alex Sumadji. 1996, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia.
- Noto Atmojo, 2003, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- P. Robbins, Stepen, 2003, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia
- Panduan Penulisan Tesis Program Pascasarjana, STAIN Surakarta, 2008

Peraturan Pemerintah No 10 Tahun 1979, Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Negeri Sipil

Purwanto. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Raka Jone.1990, *Kepemimpinan*. Yogyakarta.

Robbins, Stephen P. 2001, *Perilaku Organisasi Jilid 1 Edisi Indonesia*. Jakarta: prehalindo.

S.Nitiseminto, Alex, 1989, *Manajemen Personalia*, Jakarta: PT. Galia Indonesia

Sarwoto. 2001, *Manajemen Sumber Daya manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Siagian, Sondang. P, 2001, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 1997, *Manajemen Sumber Daya manusia*, edisi kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES

Steers, Richard M, 1985, *Effektifitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga

Sugiyono, 2005, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta

Sujana, 2002, *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito

Surachmad, Winarno, 1989, *Penelitian Ilmiah*, Bandung: Cv. Remaja Rosdakarya

Terry, 1984, *Menuju Keberhasilan Manager dan Kepemimpinan*, Bandung: CV. Remaja Rosdakarya

The Liang Gie, 2000, *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta: Liberty

Tjokroamidjoyo, BinWonotoro dan Mustopadijaja, 1992, *Ilmu Teori dan Filsafat*, Jakarta: Erlangga

Uchjana Effendi, Onong, 1993, *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti

Undang-Undang Negara Republik Indonesia No 22 Tahun 1999, Peraturan Pegawai Negeri Sipil

Undang-UNDang Negara Republik Indonesia No 8 Tahun 1974, Pokok-pokok Kepegawaian, Jakarta

Usman, Husaini, dan R. Purnomo Setiady Akbar, 1995, *Pengantar Statistika*, Jakarta: Bumi Aksara

Veitzal Rivai, 2003, *Pendidikan Islam*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

KISI-KISI ANGKET

Variabel	Indikator	Selebaran nomor soal	Jumlah
1. Kinerja Guru (X ₁) : suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas pendidik yang diembankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan.	a. Mengelola Pembelajaran dengan baik yang meliputi membuka atau memulai pembelajaran sampai dengan menutup atau mengakhiri pembelajaran.	1,2,3,4	4
	b. Menguasai materi pelajaran	5,6,7,8,9,10	6
	c. Memilih strategi/ pendekatan dalam pembelajaran	11,12,13,14,15,16	3
	d. Melibatkan siswa	17,18	2
	e. Evaluasi.	19,20	2
2. Prestasi Belajar (X ₂) Hasil yang dicapai atau perubahan terhadap suatu usaha yang relatif menetap dalam tingkah laku yang terjadi sebagai suatu	a. Pengetahuan	1,2,3,4,5,6	6
	b. Ketrampilan	7,8,9,10	4
	c. Perilaku	11,12,13,14,15,16	6
	d. Penalaran	17,18,19,20	4

pola baru dari pada reaksi yang berupa kecakapan, sikap, kebiasaan, kepandaian atau suatu pengertian.			
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah (Y) Kemampuan untuk mengetahui orang lain dengan rasa bersemangat demi tercapainya tujuan yang diinginkan	a. Memiliki Kecermatan b. Bersifat Adil c. Harus Bijaksana d. Memiliki Daya Pengendalian Emosional e. Memiliki Kegairahan f. Usaha tanggung jawab	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10,11 12,13,14,15 16,17,18 19,20	4 3 4 4 3 2
Jumlah			60

Skor angket :

Untuk mengukur Komunikasi administrasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Efektifitas Organisasi (Y) menggunakan skala Likert dengan skor tiap item sebagai berikut :

S1 (selalu)	= 5
Sr (seing)	= 4
Kd (kadang-kandang)	= 3
Jr (jarang)	= 2
Tp (tidak pernah)	= 1

Dengan demikian skor tiap item minimal 1 dan maksimal 5, sehingga apabila dijumlahkan secara keseluruhan untuk setiap responden akan memperoleh skor/ nilai minimal 20 dan maksimal 100.

2. Observasi

Observasi berarti pengalaman yang menjadi pengawasan di sini ialah cara mengumpulkan data dengan menggunakan indra terutama pengelihatn dan indra pendengaran. Dapat pula diartikan mengadakan pengamatan dan pencatatan dengan sistematis terhadap fenomena-fenomena atau gejala-gejala yang diselidiki (Sutrisno Hadi, 1990 : 4).

Teknik observasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu teknik observasi langsung, yaitu dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala subyek yang diteliti. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang gambar umum dan keadaan SD N 01 Jetis Karanganyar serta untuk mengetahui kinerja para pegawainya.

3. Interview/ Wawancara

Yaitu suatu metode pengumpulan data dengan komunikasi langsung antara peneliti atau penyelidik dengan subyek peneliti (Sutrisno Hadi, 1990 : 136). Dengan kata lain merupakan dialog untuk memperoleh informasi.

Bentuk interview yang penulis gunakan adalah interview cara bebas dan cara terpimpin, yakni kepada Kandepag, pegawai/ karyawan dengan maksud untuk memperoleh informasi tentang tanggapan, pendapat dan motivasi mereka terhadap pelaksanaan tugas sehari-hari.

4. Dokumentasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya. (Suharsini Arikunto : 62).

Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data mengenai gambaran umum SD N 01 Jetis Karanganyar.

ANGKET ANALISIS
HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA
GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA DI SEKOLAH
DASAR NEGERI 01 JETIS, JATEN, KARANGANYAR

Jenis Kelamin :
 Lama Bekerja :
 Unit kerja :
 Golongan :
 Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Berdo'alah sebelum mengerjakan soal.
2. Bacalah setiap item pertanyaan dengan cermat dan teliti
3. Pilihlah jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang telah tersedia.
4. Keterangan : Skor 5 untuk S1 (selalu) ; 4 untuk Sr (sering) ; 3 untuk Kd (kadang); 2 untuk Jr (jarang); dan 1 untuk T (tidak) untuk positif dan kebalikannya untuk negatif.
5. Mohon semua item pertanyaan diisi dengan jujur tanpa kecuali.
6. Angket ini tidak kaitannya dengan DP3 Bapak/ ibu.

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Kepala sekolah memperhatikan lingkungan sekolah					
2	Kepala sekolah memperhatikan kehadiran guru					
3	Kepala sekolah memperhatikan administrasi sekolah					
4	Kepala sekolah memperhatikan kinerja guru					
5	Kepala sekolah meletakkan masalah sesuai dengan porsi yang ada					
6	Kepala sekolah memperhatikan cara pendidikan					
7	Kepala sekolah memperhatikan rasa sosial terhadap guru, karyawan, dan siswa.					
8	Kepala sekolah mengambil tindakan yang tepat					
9	Kepala sekolah mengutamakan kepentingan umum dari pada individu.					
10	Kepala sekolah memulai tindakan yang positif dan membangun					
11	Kepala sekolah berusaha menjaga suasana yang kondusif					
12	Kepala sekolah memulai dengan senyum setiap bertemu guru dan karyawan.					
13	Kepala sekolah berbicara dengan lemah lembut					
14	Kepala sekolah menegur/ menyapa dengan bahasa yang					

	ramah					
15	Kepala sekolah bersikap hati-hati dan sabar					
16	Kepala sekolah memotivasi bekerja secara profesional					
17	Kepala sekolah memaksimalkan maupun mencapai prestasi/ tujuan yang diinginkan.					
18	Kepala sekolah tidak pernah jenuh memberikan bimbingan					
19	Kepala sekolah menanamkan rasa memiliki, menjaga, dan mengembangkan					
20	Kepala sekolah memberikan solusi yang tepat terhadap kemajuan sekolah					

B. Kinerja Guru (X₂)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Guru memulai mengajar dengan memimpin do'a					
2	Guru mengucapkan salam ketika masuk kelas					
3	Guru mengadakan absensi siswa sebelum memulai pelajaran					
4	Guru mengakhiri pengajaran di saat waktu habis pada tepat waktunya					
5	Guru selalu menyiapkan rencana pembelajaran (RPP)					
6	Guru mengadakan pre test setiap memulai pembelajaran					
7	Guru menjelaskan materi pembelajaran sesuai dengan kurikulum					
8	Guru mengulangi pembelajaran apabila belum berhasil					
9	Guru membuat kesimpulan atau ringkasan pembelajaran yang diajarkan					
10	Guru menghubungkan antara pelajaran yang telah diajarkan dengan pelajaran yang sedang diajarkan					
11	Guru mengerjakan pelajaran dengan metode yang tepat					
12	Guru mengajarkan dengan alat peraga yang sesuai dengan materi pembelajaran					
13	Disaat pembelajaran guru menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh siswa.					

14	Dalam proses pembelajaran guru memotivasi siswa untuk kreatif					
15	Guru memulai dalam segala tindakan dalam proses belajar mengajar					
16	Guru memulai dalam setiap tindakan apa saja yang berkaitan dengan pelajaran					
17	Siswa mengikuti proses pembelajaran dengan baik dan benar					
18	Siswa pro aktif setiap pembelajaran dimulai					
19	Guru mengadakan pertanyaan lisan sebelum pembelajaran berakhir					
20	Guru mengadakan tes tertulis setiap pembelajaran					

C. Prestasi Belajar (Y)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Siswa mengetahui apa yang diajarkan dalam kelas					
2	Siswa mengalami perubahan pengetahuan dalam pembelajaran					
3	Siswa menguasai materi pembelajaran sesuai kemampuan masing-masing					
4	Siswa dapat membedakan manfaat dan tidak terhadap suatu tindakan					
5	Siswa memahami setiap apa yang diterima dari guru					
6	Siswa memahami terhadap perilaku yang dikerjakan					
7	Siswa menunjukkan keahlian yang benar terhadap tugas pembelajaran					
8	Siswa mampu melakukan tindakan yang tepat dengan salah satu pelajaran					
9	Siswa berkreasi dalam tindakan tertentu					
10	Siswa ada perubahan berpikir					
11	Siswa mengalami perubahan tindakan					
12	Siswa peka terhadap tindakan dan perubahan					
13	Siswa merasa mantap dan yakin terhadap apa yang di pelajari					
14	Siswa bertindak secara obyektif					

15	Siswa berjiwa disiplin dalam pembelajaran					
16	Siswa berbuat jujur di dalam ucapan					
17	Siswa mempunyai rasa simpatik terhadap kewajiban					
18	Siswa mampu membedakan benar dan salah					
19	Siswa berusaha bertindak optimal					
20	Siswa memilih tindakan yang mendukung kemajuan dalam pembelajaran.					

Skor angket :

Untuk mengukur Komunikasi administrasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Efektifitas Organisasi (Y) menggunakan skala Likert dengan skor tiap item sebagai berikut :

S1 (selalu)	= 5
Sr (seing)	= 4
Kd (kadang-kandang)	= 3
Jr (jarang)	= 2
Tp (tidak pernah)	= 1

Dengan demikian skor tiap item minimal 1 dan maksimal 5, sehingga apabila dijumlahkan secara keseluruhan untuk setiap responden akan memperoleh skor/ nilai minimal 10 dan maksimal 100.

STRUKTUR ORGANISASI KOMITE/ DEWAN SEKOLAH
SDN 01 JETIS KARANGANYAR
TAHUN PELAJARAN 2009/2010

